

# COMMISSIE VOOR DE SOCIALE ZAKEN

van

WOENSDAG 13 APRIL 2016

Namiddag

---

# COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

du

MERCREDI 13 AVRIL 2016

Après-midi

---

De openbare commissievergadering wordt geopend om 14.20 uur en voorgezeten door de heer Vincent Van Quickenborne.

La réunion publique de commission est ouverte à 14.20 heures et présidée par M. Vincent Van Quickenborne.

## **01 Agenda**

## **01 Ordre du jour**

De **voorzitter**: Collega's, wij hebben vanochtend afgesproken om deze vragensessie te beginnen met de samengevoegde vragen onder agendapunt 12 over werkbaar werk en wendbaar werk. Ik zie dat er reeds slides worden geprojecteerd.

**01.01 Meryame Kitir** (sp.a): Mijnheer de voorzitter, wij hebben het vanochtend kort gehad over dit thema. Wij horen op dit ogenblik de bel van de plenaire vergadering, er is dus op hetzelfde moment een plenaire vergadering. De Conferentie van voorzitters heeft een afwijking toegestaan, waardoor tegelijk met de plenaire vergadering commissies kunnen samenkomen voor vragen.

Ik heb begrepen dat de minister een uiteenzetting wil houden over een zeer actueel thema. Ik ben daarvan echter niet echt een voorstander, omdat ik het thema veel te belangrijk vind en omdat veel van onze commissieleden niet aanwezig zijn. Sommigen moeten spreken in de plenaire vergadering, anderen moeten vragen stellen in andere commissievergaderingen.

Mijnheer de voorzitter, ik wil er dan ook voor pleiten om het debat of de uitleg die de minister wil geven te verschuiven naar volgende week, zodat alle commissieleden aanwezig kunnen zijn en wij het debat ten gronde kunnen voeren. Ik zou het immers jammer vinden, mochten wij dat nu tussen de soep en de patatten doen. Ik stel dus voor dat wij ons houden aan de agenda zoals die is rondgedeeld en dat iedereen de mogelijkheid heeft om vandaag vragen te stellen.

**01.02 Stefaan Vercamer** (CD&V): Mevrouw Kitir, ik heb er alle begrip voor dat u zegt dat wij hierover een grondig debat moeten hebben. Doch, in andere gevallen wordt er steeds geklaagd dat wij veel te laat geïnformeerd worden en veel te laat van bepaalde zaken op de hoogte worden gebracht. De minister wil hier nu een uitgebreide toelichting geven en ik vind dat wij die kans moeten benutten om maximaal toelichting te krijgen bij hetgeen tot nu toe is overeengekomen.

**01.03 Meryame Kitir** (sp.a): (...)

**01.04 Stefaan Vercamer** (CD&V): Is het een probleem dat degenen die hier wel zijn wel goed geïnformeerd zijn?

**01.05 Meryame Kitir** (sp.a): Ik stel gewoon voor dat wij dit debat morgen in deze commissie voeren.

De **voorzitter**: Collega's, ik stel voor dat wij ons gewoon houden aan de agenda. Er zijn samengevoegde vragen over deze thematiek onder agendapunt 12. Die vragen kunnen gesteld worden. Daarna krijgt de minister de kans om te antwoorden. Hij kan dat op zijn manier doen, door middel van het voorlezen van een tekst of, zoals wij van hem gewend zijn, op een moderne manier, met slides waarin hij toelicht wat er precies

inzip.

Niets belet ons dat wij dan op een later tijdstip, bijvoorbeeld wanneer de wetgeving wordt gewijzigd, ons daarover ten gronde buigen.

Ik ben echter niet van plan om vandaag een minidebat of een gedachtewisseling te organiseren, want dat is niet conform de beslissing van de Conferentie van voorzitters, die gezegd heeft dat er vandaag in de commissie alleen vragen mogen worden gesteld en geen andere debatten mogen worden gehouden. Ik wil mij daaraan houden en het op een correcte manier doen.

**01.06** **Éric Massin** (PS): Monsieur le président, j'entends bien ce que vous dites, mais nous sommes mis face à d'énormes difficultés. Chacun peut en convenir. Ma question, à laquelle une rafale de questions ont été jointes, date du 24 février dernier. Nous sommes pratiquement deux mois plus tard. Ces questions ne sont pas inscrites à l'agenda ou sont reportées, ce que je peux comprendre en fonction des derniers événements et du fait qu'à certains moments, vous n'étiez pas nécessairement disponible.

Aujourd'hui, nous avons entendu des déclarations. Aussi pourrais-je retirer ma question, puisque les réponses ont déjà été données par M. le ministre lors de l'interview sur le contrôle budgétaire 2016. Si je possède déjà les réponses, elles ne me satisfont pas.

Le travail parlementaire consiste à poser des questions et à intervenir dans le cadre d'un éventuel exposé. Personnellement, je voudrais ne pas me baser uniquement sur des articles de presse, voire des fuites ou des confidences faites à quelques journalistes, mais bénéficier d'un moment où des questions peuvent se poser sans forcément rentrer dans un mini-débat.

Nous pourrions également avoir un débat lors du dépôt du projet de loi par le ministre. Mais si j'ai bien compris les propos tenus par le ministre devant la presse, soit il y a un projet, soit un accord est intervenu au niveau du gouvernement, mais il est transmis au Groupe des Dix et les remarques pourraient être apportées par ce Groupe. Au-delà de ces remarques, les parlementaires pourraient en apporter d'autres, voire certaines améliorations.

Ainsi, sur la base de vos seules déclarations, j'ai déjà reçu quelques questions posées par des citoyens, quelque peu inquiets sur certaines prises en compte, etc. Cet échange pourrait être enrichissant. Dès lors, ne pourrions-nous nous réserver, après la présentation par le ministre, par exemple la semaine prochaine, un moment de questions/réponses, en réservant le débat politique pour un autre moment, par rapport à certaines intentions mises sur la table dans le but d'améliorer le modèle?

Le **président**: Monsieur Massin, certes, vous avez posé votre question le 24 février. Nous avons eu deux sessions de questions au ministre depuis lors mais des impératifs sont intervenus, comme le contrôle budgétaire et une séance plénière.

En outre, je constate que pas mal de parlementaires ont posé des questions sur l'actualité et attendent les réponses du ministre. Que le ministre présente ses réponses d'une manière écrite ou sous forme de diapositives, c'est sa propre liberté.

Pour le reste, si vous souhaitez débattre d'autres sujets, vous pouvez toujours déposer d'autres questions. Je serai toujours prêt à en discuter.

Cela ne sert à rien de postposer aujourd'hui ces questions et les réponses car de nombreux collègues sont présents. Selon moi, il convient de traiter ces questions.

Quelqu'un souhaite-t-il intervenir au sujet de la procédure?

**01.07** **David Clarinval** (MR): Monsieur le président, ma première question date du mois de janvier.

Le **président**: Vous venez d'arriver mais j'épuise d'abord les questions sur la procédure. Je reviens vers vous ensuite.

Personne ne demande la parole? (*Non*)

## **02** Questions jointes de

- M. David Clarinval au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le travail soutenable" (n° 8942)
- M. Georges Gilkinet au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'évolution de la réglementation relative au chômage à temps partiel" (n° 9076)
- M. Éric Massin au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la concertation sociale" (n° 9674)
- Mme Meryame Kitir au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les efforts en matière de formation" (n° 9687)
- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le travail sur mesure" (n° 9757)
- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le 'werkbaar werk' et la fin de la durée fixe du temps de travail pour certaines catégories de travailleurs" (n° 9966)
- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le 'werkbaar werk' et le compte-carrière" (n° 9967)
- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le 'werkbaar werk' et le statut de travailleur autonome" (n° 9968)
- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le 'werkbaar werk' et l'intérim à durée indéterminée" (n° 9969)
- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le 'werkbaar werk', les temps partiels, les heures supplémentaires et les contrats zéro heures" (n° 9970)
- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les contrats de travail flexibles" (n° 10054)
- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la suppression du sursalaire dans le régime du travail à temps partiel" (n° 10058)
- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le risque de travailler au noir en raison d'un enregistrement inadéquat du temps de travail dans le régime de travail à temps partiel" (n° 10059)
- M. Stefaan Vercamer au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "l'effort de formation" (n° 10465)
- M. Georges Gilkinet au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la fin de la semaine de 38 heures" (n° 10546)
- Mme Evita Willaert au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les propositions visant à accorder aux travailleurs plus de jours de formation" (n° 10630)
- Mme Evita Willaert au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le calcul de la durée du travail sur une base annuelle" (n° 10631)
- Mme Evita Willaert au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la proposition visant à permettre l'échange de jours de congé entre travailleurs" (n° 10633)
- M. Vincent Van Quickenborne au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les projets de réforme du marché du travail dans le cadre du travail faisable" (n° 10661)
- Mme Evita Willaert au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les mesures de lutte contre le burn-out et le stress au travail" (n° 10632)

## **02** Samenhangende vragen van

- de heer David Clarinval aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "werkbaar werk" (nr. 8942)
- de heer Georges Gilkinet aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de evolutie van de regelgeving inzake deeltijdse werkloosheid" (nr. 9076)

- de heer Éric Massin aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het sociaal overleg" (nr. 9674)
- mevrouw Meryame Kitir aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de vormingsinspanningen" (nr. 9687)
- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "werkbaar werk" (nr. 9757)
- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "werkbaar werk en het einde van de vaste arbeidsduur voor bepaalde categorieën van werknemers" (nr. 9966)
- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "werkbaar werk en de loopbaanrekening" (nr. 9967)
- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "werkbaar werk en het statuut van autonome werknemer" (nr. 9968)
- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "werkbaar werk en uitzendarbeid voor onbepaalde duur" (nr. 9969)
- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "werkbaar werk, deeltijdarbeid, overuren en het nulurencontract" (nr. 9970)
- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de flexicontracten" (nr. 10054)
- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het wegvallen van overloon in het stelsel van deeltijds werk" (nr. 10058)
- de heer Raoul Hedebouw aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het gevaar voor zwartwerk door gebrekkige tijdsregistratie in het stelsel van deeltijds werk" (nr. 10059)
- de heer Stefaan Vercamer aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de opleidingsinspanning" (nr. 10465)
- de heer Georges Gilkinet aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het einde van de 38-urige werkweek" (nr. 10546)
- mevrouw Evita Willaert aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de voorstellen om werknemers meer opleidingsdagen te geven" (nr. 10630)
- mevrouw Evita Willaert aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de berekening van de arbeidsduur op jaarbasis" (nr. 10631)
- mevrouw Evita Willaert aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het voorstel om werknemers onderling vakantiedagen te laten uitwisselen" (nr. 10633)
- de heer Vincent Van Quickenborne aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de geplande hervormingen van de arbeidsmarkt in het kader van werkbaar werk" (nr. 10661)
- mevrouw Evita Willaert aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "de maatregelen om burn-out en stress op het werk tegen te gaan" (nr. 10632)

**02.01 David Clarinval** (MR): Monsieur le ministre, ma question date du 26 janvier et quelques éléments ont évolué depuis lors.

Vous avez lancé une table ronde en juin 2015 qui cherchait à mettre en œuvre une adéquation entre les capacités des travailleurs et la situation de travail réelle. Pour rester compétitives, les entreprises doivent s'adapter et les travailleurs ne devront pas travailler moins mais autrement. Le nouveau mode de fonctionnement passe par un environnement de travail stimulant, des équipes auto-gérées et des collaborateurs autonomes, un recours aux supports technologiques. Un affranchissement des contraintes de lieu et de temps est également nécessaire.

Dans ma question du mois de janvier, je pointais deux problèmes qui nécessitaient une réponse juridique. D'abord, l'article 160 de la loi du 22 décembre 1989 à propos des dérogations à l'horaire de travail d'un

travailleur. Pour l'employeur, cet article occasionne un travail administratif relativement lourd. Je vous suggérerais à l'époque d'y apporter des modifications. Ensuite, l'article 20*bis* de la loi du 16 mars 1971 engendrait également des difficultés pour un employeur pour proposer des régimes de travail flexibles. Il faudrait soit établir une convention collective de travail, soit adapter le règlement de travail.

Aujourd'hui, les travailleurs souhaitent composer de plus en plus souvent leur propre *package* d'avantages extralégaux. Si un employeur souhaite proposer un système d'épargne-pension, il ne peut le faire à un niveau individuel.

Nous avons lu la presse récemment et il y a eu une série d'avancées plus globales par rapport à cette problématique. Il n'en demeure pas moins qu'il y a également ces deux spécificités.

Monsieur le ministre, quelles décisions ont-elles été prises concernant ces deux articles en matière de travail soutenable?

**02.02** **Éric Massin (PS):** Monsieur le ministre, j'ai une question au départ, et comme M. Clarinval vient de se permettre de sortir du cadre de sa question, je vais me permettre de faire exactement la même chose que lui. Malgré tout, je crois qu'il est nécessaire que vous répondiez à certains éléments de ma question.

Vous, et l'intégralité des partenaires sociaux, à savoir le Groupe des 10, avez dit qu'il fallait vous laisser le temps de faire des propositions, voire d'ajouter des points au menu. De l'autre côté, selon eux, il fallait une véritable concertation et pas nécessairement un accord de gouvernement qui décide déjà de tout.

Pour en revenir à ma question de base, en fonction de ces éléments, vous dites, lors de vos déclarations à la presse, que le gouvernement a déjà un accord sur vos propositions concernant le travail faisable et le travail maniable. Vous dites attendre du Groupe des 10 que celui-ci émette des propositions. Si vous voulez vraiment, monsieur le ministre, laisser jouer la concertation sociale, je suppose que vous allez leur laisser du temps. Ma première question est donc la suivante: quel agenda allez-vous leur laisser ou leur imposer?

Vous allez me répondre rapidement "oui", mais je vous pose tout de même cette question. Vous aurez des remarques du Groupe des 10. Même sur le plan patronal, tout le monde n'est pas d'accord; je vais y venir. Si des remarques sont formulées, j'espère que vous en tiendrez compte lorsque vous retournerez devant le gouvernement pour apporter des modifications à cet accord. Autrement, il n'y a plus de concertation sociale. Vous allez nous l'exposer même si ce n'est qu'un projet, en attendant les éventuelles modifications qui pourraient être apportées par le Groupe des 10. Nous attendons tous, Groupe des 10 compris, que vous confirmiez cet élément. Cela me semble important.

Je vais vous donner un petit exemple. Vous avez une proposition à faire en la matière sur le contrat de travail intérimaire à durée indéterminée avec arrangement de garantie salariale, sans possibilité de chômage économique. Cela pourrait être activé par une convention collective de travail sectorielle, mais ce n'est pas la revendication de tout le monde actuellement.

Dans l'état actuel des choses, cela semble être la revendication de Federgon mais ce n'est pas porté par l'intégralité du secteur patronal. Au-delà de ça, vous savez les problèmes que ça risque de poser demain. La relation de travail stable de la loi de 1978 est la règle et l'intérim n'a pas à se substituer à cela. On aurait donc pu prévoir un CDI classique plutôt qu'un contrat d'intérim à durée indéterminée. Les questions bien pragmatiques, ce sont les travailleurs qui se les posent.

Monsieur le ministre, qu'en est-il du salaire entre deux prestations? Puisqu'on est dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée même si c'est de l'intérim, le travailleur a-t-il la liberté de refuser un emploi? Ce sont des choses très importantes.

Vous parliez du compte-épargne. Sa portabilité vers un autre employeur est-elle possible? Comptez-vous aussi remettre en cause les lois collectives comme les crédits-temps ou les congés thématiques?

Les dons de congés dont vous avez parlé dans votre conférence de presse, je suppose que vous allez les mettre ici sur la table. Imaginons qu'un cadre donne ses congés à un ouvrier. Sur base de quel salaire? Celui du cadre ou celui de l'ouvrier? La différence est importante. Si le cadre donne ses congés, c'est en fonction du capital qu'il a amassé, de son calcul salarial, etc. Celui qui doit en bénéficier, ce n'est pas l'employeur mais celui à qui il donne les congés. Je suppose que vous y avez réfléchi.

**02.03 Kris Peeters**, ministre: (...)

**02.04 Éric Massin** (PS): Je vous pose une question et vous me répondrez. Et nous verrons si le Groupe des 10 est d'accord.

Vous le savez aussi, dans le cadre du travail maniable, des dérogations et adaptations du règlement du travail peuvent être faites. Si vous souhaitez que ce soit en concertation, puisque vous demandez au Groupe des 10, vous devez savoir qu'il y a des entreprises sans délégations syndicales. Il n'y aura donc pas de concertation.

Vous rendez-vous compte que vous mettez le travailleur tout nu face à son employeur? Il n'y aura plus aucun élément, sauf si vous me dites que cela doit être fait dans le cadre d'une commission paritaire et d'une convention collective de travail qui s'applique à tout un secteur. J'aimerais bien que vous m'apportiez ce type de réponse en vue de protéger le travailleur. Ce serait, me semble-t-il, le plus intéressant.

Je vous fais part d'une question qui m'a été posée par un travailleur relativement inquiet. Vous verrez qu'il s'agit là d'un cas bien pratique et pragmatique. Je vous la lis par facilité: "Sachant qu'il n'y a plus de semaine avec un nombre d'heures précis, mais que le nombre d'heures se base sur une année complète, j'en déduis que les heures supplémentaires ne commenceront à être considérées comme telles que tard dans l'année, vu qu'il faut d'abord réaliser son quota d'heures. Imaginons maintenant qu'une personne soit malade une semaine, que va-t-il se passer? Va-t-on considérer qu'elle aurait dû, en moyenne, travailler 38 heures, ou bien ce sera à la libre appréciation du patron? Si le patron décide que le travailleur n'était finalement pas utile. Il va peut-être indiquer 10 heures sur la feuille de rémunération, ce qui implique que le travailleur perd déjà 28 heures sur sa moyenne, alors que, qui sait, il aurait pu faire plus. Sur quoi sera basé le paiement? Sur une moyenne effective, auquel cas le paiement sera le même chaque mois. Ou bien varie-t-il en fonction du nombre d'heures prestées?" En fonction de la réponse, vous voyez l'importance du congé maladie ou pas, de même que de la prise de congé. Il poursuit en me disant: "J'imagine un cas pire. Si la semaine ne comporte plus officiellement 38 heures ou compte simplement un nombre d'heures officiel et précis, le patron pourrait calculer son nombre d'heures effectif et dire que, comme il a été absent une semaine, il a travaillé 0 heure. Par conséquent, il n'est pas payé et a 0 heure en plus sur son décompte d'heures. Légalement, rien n'empêchera le patron d'agir de cette manière. Agissant de la sorte, le patron supprime donc le paiement du travailleur qui est en congé maladie. Les congés maladie n'existent plus. C'est donc simple. Si le travailleur n'est pas là, il n'est pas payé. Et avec tout ça, le début du calcul des heures supplémentaires change lui aussi."

Vous voyez le type d'interrogation que se posent aujourd'hui les personnes qui travaillent et qui sont confrontées à ces énormes difficultés. En fonction de ce que vous avez annoncé à la conférence de presse et de ce qui a été dit aux journalistes, nous attendons des réponses précises à toute une série de questions.

**02.05 Meryame Kitir** (sp.a): Mijnheer de voorzitter, ik heb een vraag ingediend over de vormingsinspanningen die er moesten zijn om de werknemers weerbaarder te maken op de huidige arbeidsmarkt. Ik zal mijn vraag kort aanpassen aan de actualiteit.

In het ontwerpakkoord van het IPA van 2015-2016 was er een stilstand rond de vormingsinspanningen, zowel wat de bijkomende inspanningen betreft, als voor de sancties. In de verantwoording las ik vooral dat het kwam omdat men wachtte op een engagement van de sociale partners om daarover een nieuwe methodologie uit te werken voor de periode 2015-2016. U hebt dus niet gewacht op de sociale partners. Dat is niet de eerste keer dat u dat niet doet, het wordt een gewoonte.

U hebt nu in de begrotingscontrole gezegd dat u afstapt van die 1,9 % van de loonmassa die gebruikt moet worden voor de inspanningen, maar dat er gemiddeld vijf dagen vorming per voltijdse equivalent per jaar voor in de plaats komen. Daarover heb ik een aantal vragen.

U hebt gezegd dat het geen loonkostenverhoging mag zijn. Er zijn heel wat bedrijven die vandaag geen inspanning doen en die 1,9 % loonmassa niet investeren in hun werknemers. Als u wil evolueren naar een systeem waarin men 5 dagen per werknemer heeft, dan zal dat hoe dan ook een loonkostenverhoging betekenen. Anders is het een maat voor niets en blijft het bij de huidige situatie.

Hoe verklaart u het ene in functie van het andere?

U zegt dat u een speciaal regime wil uitwerken voor kmo's met minder dan 20 werknemers. Hoe moet ik dat begrijpen? Wat betekent dat precies?

U zegt dat bedrijven met minder dan 10 medewerkers zelfs helemaal geen verplichting hebben tot vorming van hun werknemers. Dat betreurt ik ten zeerste, want het is vaak in die bedrijven dat de meest kwetsbare mensen te vinden zijn. Mijn overtuiging blijft dat elke werknemer, werkzaam in een groot of een klein bedrijf, recht heeft op opleiding. Dat moeten we aan elke werknemer garanderen.

U start in 2017-2018 met twee dagen, zegt u. Wat is uw doelstelling? Wanneer zullen het dan vijf dagen zijn? Kunt u daar een termijn op klevan?

Als u spreekt van opleiding, gaat het dan om een opleiding per werknemer, of per bedrijf?

De **voorzitter**: Mijnheer Hedebouw, u heeft in totaal negen vragen. Ik stel voor dat u ze bundelt in één tussenkomst.

**02.06 Raoul Hedebouw (PTB-GO!)**: Effectivement, ces dernières semaines et ces derniers mois, j'avais posé plein de questions au ministre parce que le sujet me touche particulièrement comme tout ce qui touche au social, vous le savez. Je me retrouve maintenant avec neuf questions jointes. Toute ma curiosité intellectuelle et combative en neuf questions! Je me propose donc de faire un petit exposé général qui introduira mes neuf questions. J'ai normalement 45 minutes mais je serai plus court car j'ai envie d'avoir les réponses du ministre.

(...): (...)

Le **président**: (...) de bonne foi.

**02.07 Raoul Hedebouw (PTB-GO!)**: Vous avez raison, monsieur le président. Je demande d'acter cela au PV.

Mijnheer de minister, de afgelopen weken en maanden heb ik verscheidene vragen ingediend over werkbaar werk. Ik ben blij dat ze vandaag eindelijk op de agenda staan. Wat de regering voorstelt, is volgens mij allesbehalve werkbaar werk. In plaats van nieuwe stabiele banen te creëren, willen de Europese regeringen de bestaande vaste jobs afschaffen, flexibiliseren en opsplitsen. De ene week zal men 45 uur werken, terwijl er de andere week bijna geen werk zal zijn.

Dans mon introduction générale, monsieur le ministre, une des questions importantes dans toute cette réforme du travail, c'est de savoir si nous vivons dans un monde de Bisounours ou dans un monde où le rapport de force entre employé et employeur dans une entreprise n'est pas équilibré. Je crois que vous savez comment fonctionne une entreprise. C'est mon point principal.

Vous donnez un droit égal à l'employé et à l'employeur, comme le droit de négocier ensemble sur le nombre d'heures travaillées par semaine. Si dans une entreprise, le travailleur va trouver son patron pour demander à travailler 25 heures la semaine suivante car il n'a pas envie de travailler, qu'il est fatigué, qu'il a envie de profiter du beau temps, et qu'il en travaillera 45 ultérieurement; à cette question, le patron se demandera d'où sort cet employé, voire ce qu'il a fumé, et s'il n'a pas compris que la différence entre eux, c'est que l'un paie et l'autre travaille pour le premier.

Quand il y a une discussion, souvent, c'est le patron qui demande au travailleur de venir travailler volontairement 45 heures la semaine suivante. Et l'employé, qui n'en a pas envie, va accepter à contrecœur.

Ce genre d'anecdotes, ce sont des milliers et des dizaines de milliers de discussions qui ont lieu dans les entreprises. Il y a une soi-disant égalité sur le marché du travail, au niveau de la réglementation, mais elle n'existe pas, car dans une entreprise, il y a des gens qui paient, qui ont le pouvoir économique, et il y en a d'autres qui subissent les contrats.

Derrière vos bonnes intentions, il y a en fait un déséquilibre structuré. Ce déséquilibre était au moins gardé dans certaines règles, que la force collective des travailleurs avait mises en place, disant aux patrons qu'ils n'ont pas le droit de faire travailler leurs employés 45 heures, à moins de les payer davantage. Et

maintenant, vous voulez assouplir les règles, et vous avez le droit de demander 45 heures, soi-disant parce que cela rend tout le monde plus flexible et plus heureux. Ce sont deux visions du monde différentes.

Je propose qu'après le vote – puisque je ne me fais pas beaucoup d'illusions sur les effets de nos amendements – nous allions peut-être sur le terrain voir ensemble, monsieur Peeters, dans les entreprises, si tel travailleur a pu prendre ses 28 heures pour profiter du beau temps, de manière à ce que vous puissiez voir la réalité de l'autre côté de la barrière. Je propose que nous prenions acte, que nous allions avec toute la commission et avec le ministre voir ce qui se passe à la sortie d'une entreprise. Cela nous ferait du bien à tous, surtout aux partis de la majorité.

Eén ding is zeker: de nieuwe flexicontracten die u voorbereidt, zullen vooral hard aankomen bij de werknemers en vooral ook bij de vrouwen.

Zo zegt Eva Brumagne trouwens, voorzitter van de vrouwenorganisatie Femma – ik weet niet of u Femma kent, uit de christelijke zuil met al zijn diverse aspecten – het volgende over de maatregelen van de regering: “Het merendeel van de deeltijdse werknemers zijn vrouwen. In veel gevallen werken zij ook deeltijds omdat de combinatie van betaalde en onbetaalde arbeid nu al moeilijk verloopt. De voorstellen van de heer Peeters zijn uiterst vrouwonvriendelijk.”

Mevrouw Brumagne is waarschijnlijk een beetje kwaad wegens uw maatregelen. Ik had niet verwacht dat u vrouwonvriendelijke maatregelen zou nemen, maar blijkbaar wel. Dat is dan het neveneffect van uw maatregel.

Ik citeer mevrouw Brumagne verder: “Het is dan ook cynisch dat net deze week CD&V-voorzitter Wouter Beke zijn partij uitroept tot de meest feministische partij.” Ik had de vraag ingediend naar aanleiding van de internationale dag van de vrouwenrechten. U had toen ook al uitspraken gedaan over werkbaar werk.

Ik rond mijn algemene inleiding af en kom tot mijn vragen.

De eerste vraag betreft werkbaar werk, deeltijdse arbeid, overuren en nulurencontracten.

Quand le gouvernement a fait voter en octobre dernier le contrat flexi-job pour l'horeca, largement inspiré par le contrat "zéro heures" en Grande-Bretagne et aux Pays-Bas – c'était une des polémiques que j'avais avec mon collègue M. Egbert Lachaert – les organisations syndicales avaient averti du danger d'extension vers d'autres secteurs. C'était le débat, il était dit que ce serait limité à l'horeca, mais finalement il n'aura pas fallu attendre très longtemps pour que la tache d'huile s'étende.

Ce projet de loi qui prétend simplifier et assouplir les règles du travail à temps partiel est exactement du même acabit. Au programme, des horaires de travail connus la veille seulement au lieu de minimum cinq jours à l'avance.

Monsieur le ministre, en quoi cette flexibilisation est-elle un meilleur *werkbaar werk*? En quoi cela simplifie-t-il le monde du travail? Avec un tel projet, comment les travailleurs et les travailleuses à temps partiel peuvent-ils encore rechercher un autre emploi? Parce que c'est ce que vous attendez d'eux. Comment faire? Un *doodle* avec les deux ou trois patrons? Si tel patron me demande de travailler à 9 h, vous vous organisez pour me prendre à 12 h.

Confirmez-vous la suppression du sursalaire pour les heures complémentaires? Est-il encore possible d'avoir des heures supplémentaires payées davantage?

Pouvez-vous confirmer que vous envisagez de supprimer les dérogations négociées par les conventions sectorielles? Je rejoins ici les questions de mon camarade M. Éric Massin.

Mijn tweede vraag gaat over de flexicontracten.

Mijnheer de minister, ik kom meteen tot mijn vragen.

Hoe reageert u op de kritiek dat de flexicontracten de combinatie van arbeid en gezin verder onder druk zullen zetten?

J'entends bien que l'on veut rendre plus flexible le monde du travail mais, les enfants, cela ne se "flexibilise" pas. Il faut aller les accueillir à 17 h 00. Comment fait-on, monsieur Van Quickenborne? Je vois que mes questions vous passionnent; cela me remplit de joie et m'engage à en remettre une petite couche sur ces questions qui me touchent.

Die maatregel is volgens mij geschreven op maat van de bedrijven waar geen syndicale vertegenwoordiging getolereerd wordt. Vormt dat geen probleem, mijnheer de minister? U weet dat er in veel bedrijven geen vakbondsdelegatie is. Hoe zal er in die bedrijven onderhandeld worden over de flexicontracten?

Mijn derde vraag gaat over het werkbaar werk en het einde van de vaste arbeidsduur voor bepaalde categorieën van werknemers.

Vous dites que, pour certaines professions ou fonctions, il ne serait plus possible de parler de temps de travail défini. Selon vous, ce qui compterait serait le résultat et pas le moment où la prestation est livrée.

À quelles catégories de travailleurs pensez-vous concrètement? Comment allez-vous protéger les travailleurs contre les risques d'arbitraire et de pression par les employeurs?

Ten vierde is er het wegvallen van overlonen in het stelsel van deeltijds werk. Zoals u weet, kan een deeltijdse werknemer die gemiddeld meer uren presteert dan in zijn contract bepaald is, rekenen op overloon. Voor iedere referteperiode krijgt de deeltijdse werknemer een krediet aan uren die gepresteerd mogen worden zonder dat zij recht geven op overloon. Eens het krediet overschreden wordt, zal er wel overloon verschuldigd zijn, tegen 150 % op de dagen dat er gewerkt wordt. Voor variabele roosters wordt berekend dat het gaat om 3 uren per week in een referteperiode die maximaal 39 uren bedraagt. Vanaf het 39<sup>e</sup> uur krijgt de werknemer dus sowieso iets extra.

U stelt voor dit plafond weg te vegen. Mijn vraag is dus of u kunt bevestigen dat een werknemer die in het nieuwe stelsel van deeltijds werk in de praktijk geen recht meer zal hebben op overloon. Kan dat nog in het nieuwe stelsel?

Ten vijfde is er het gevaar van zwartwerk door een gebrekkige tijdsregistratie in het stelsel van deeltijds werk. Dat is toch belangrijk, mijnheer de minister?

Ik citeer de vakbondscentrale BBTK over het zwartwerk. Dat is toch belangrijk, de rechtsregels om daartegen te vechten. Wat zegt de BBTK? "Op dit ogenblik is de situatie voor variabel deeltijds werkenden al moeilijk genoeg, maar ze kunnen op zijn minst rekenen op het verkrijgen van de uurroosters vijf werkdagen op voorhand. Deze roosters moeten dus niet enkel aan de werknemer gericht worden, maar ook in het bedrijf worden uitgehangen. Alle mogelijke afwijkingen op de normale uurroosters moeten voor de prestatie ervan worden aangebracht aan het uurrooster en ter beschikking zijn. Dat zijn geen details, maar laat controle van de Sociale Inspectie toe op het presteren van de uren. Ook die controlemogelijkheid door de Inspectie dreigt in de toekomst compleet uitgehold te worden. Werkgevers die gebruikmaken van een 'betrouwbaar' – le SETca utilise les guillemets – tijdsregistratiesysteem, moeten namelijk niet meer voldoen aan de verplichting om mogelijke afwijkingen op papier te stellen en uit te hangen. De praktijk en de bedrijven kennende zal dit aanleiding geven" – de vakbondsleden van de BBTK kennen toch het concrete bedrijfsleven – "tot heel wat gesjoemel met gepresteerde uren." Hoe kan men dat controleren? Het zal nergens meer uithangen.

Il n'y aura plus aucun mur où on va afficher les horaires. Comment contrôlera-t-on cela? Comment fait l'inspecteur?

(...): (...)

**02.08 Raoul Hedebouw (PTB-GO!):** We zullen wel zien als dit digitaal zal zijn. Dit dreigt zwartwerk in de hand te werken, of nog, werknemers die onverwacht langer moeten werken. Gevraagd wordt dus hoe de minister reageert op het gevaar voor zwartwerk ten gevolge van een gebrekkige tijdsregistratie waarin is voorzien in het wetsontwerp rond deeltijds werk.

Vraag zes gaat over werkbaar werk en het statuut van autonome werknemer.

Je vous épargne l'introduction sur la question de la lutte contre les faux indépendants. En fait, on va

transformer les faux indépendants en faux indépendants officiels. Il ne faut pas rigoler. On officialise les faux indépendants; c'est une véritable "uberisation" de la relation de travail.

Mes questions sont les suivantes. En quoi cette "uberisation" du travail est-elle du *werkbaar werk*? Quelle est la motivation pour généraliser ainsi un statut précaire pour les travailleurs? Qui prendra en charge la protection sociale dans votre modèle et comment garantir les droits des travailleurs face à leur employeur dans un tel type de contrat? Vous voyez que cette question revient régulièrement.

J'en viens à ma question 7 des intérimaires à durée indéterminée. Ce concept est tout neuf dans notre pays. Par définition, un intérimaire travaille pour une durée déterminée dans le cas d'un pic de production.

Vous assurez, et je vous cite, que "cela permettra au travailleur de bénéficier d'une certaine sécurité financière". En réalité, il devient de la sorte responsable de tous les risques liés à son statut d'intérimaire. Il n'a rien à dire au sujet de sa tâche. S'il refuse, par exemple parce que l'horaire proposé ne lui permet pas d'organiser sa vie de famille, ce sera lui qui rompra le contrat. L'inégalité de traitement est flagrante.

En quoi cette mesure participe-t-elle du *werkbaar werk*?

Ensuite, l'intérimaire est, en principe, payé selon le barème et les avantages extralégaux en vigueur chez le commanditaire de la mission. S'il devient CDI avec l'agence d'intérim comme employeur, quel sera son salaire? Avec quelle commission paritaire ce travailleur bénéficiera-t-il des avantages extralégaux? Qui prendra en charge ses frais de transport? Quels seront alors ses droits en termes de chômage?

J'en viens à ma huitième question. Vous expliquez que chaque travailleur pourra accumuler sur son compte-temps de l'argent afin de pouvoir aménager et financer une interruption de travail au moment où cela l'arrange. En bref, le travailleur aurait théoriquement la possibilité d'organiser lui-même sa carrière. En réalité, cela revient à remplacer le droit pour tous de recourir au système de crédit-temps et d'interruption de carrière, organisé et financé collectivement. Monsieur le ministre, que se passera-t-il si le patron refuse la période proposée par le travailleur? C'est une question qui me semble importante.

Als de werkgever neen zegt, wat gebeurt er dan? Dat is toch een belangrijke vraag. Ik wil weten of er dan nog rechten zijn, of is het gewoon neen?

Deuxièmement, quelle garantie a-t-on que cette façon de faire va créer de l'emploi et quelle garantie a-t-on que les modalités pour alimenter ce compte ne vont pas changer comme cela a été le cas en France. C'est important, monsieur le ministre, car je sais que votre âme sociale fait référence au fait qu'il y ait un gouvernement de gauche en France qui établit un peu le même Code du travail que vous. Mais la question, monsieur le ministre, c'est que ce n'est pas un gouvernement de gauche en France. C'est ça la question. Cela a le goût de la gauche, cela ressemble à la gauche mais ce n'est pas de la gauche. C'est du Canada Dry de la gauche.

Le **président**: Il faut le Venezuela, la Corée du Nord.

**02.09 Raoul Hedebouw** (PTB-GO!): Je comprends ce mouvement des jeunes qui luttent contre la réforme du Code du travail. Je dois vous avouer, monsieur le ministre – peut-être cela peut-il vous inquiéter – que j'espère tout faire pour importer ce mouvement français en Belgique. Quand je vois un tel mouvement, les jeunes qui bougent contre la réforme du travail, c'est plutôt une inspiration de notre côté à organiser la résistance. Nous serons debout beaucoup de nuits pour lutter contre votre réforme du Code du travail. Pour moi, c'est un argument qui ne me touche pas car je ne me reconnais pas dans ce gouvernement français. Je continuerai donc, monsieur le ministre. Dernière question et je clôturerai par-là sur la semaine des 45 heures.

In het kader van *werkbaar werk* wilt u bovendien de 38-urenweek doen verdwijnen. De minister heeft het voornemen om de arbeidstijd te annualiseren en werkweken tot 45 uur toe te laten, ze alsmaar flexibeler te maken en hij verantwoordt dit vanuit het engagement dat deze regering *werk* wil maken van *werkbaar werk*.

Vijfenveertig uur in een week werken is toch geen *werkbaar werk*? Honderd jaar geleden vocht men om werkdagen van acht uur en nu komt u opnieuw met een werkdag van negen uur en een werkweek van 45 uren.

Laten we een normale werkdag behouden, zodat wij om 17 u 00 kunnen uitblazen, onze kinderen kunnen afhalen, vrienden ontmoeten, gaan sporten, maar niet tot 21 u 00 werken omdat de werkgever heeft beslist dat de productie die dag moet worden opgedreven. Dat is niet moderniseren.

Je vais clôturer par cela, pour mes amis libéraux, parce que je sais qu'ils aiment bien utiliser le mot "moderniser". Il faut être un peu sérieux. Le XIX<sup>e</sup> siècle, c'était l'époque sans structure dans la semaine de travail. Vous voulez retourner au XIX<sup>e</sup>. Le XX<sup>e</sup>, c'est le siècle au cours duquel une certaine structure de travail a été mise en place. Et le XXI<sup>e</sup>, c'est le siècle au cours duquel la durée du travail sera diminuée.

Arrêtez de nous faire croire que vous modernisez le marché du travail alors que vous appliquez tout simplement les conditions qui étaient d'application dans la gestion individuelle ou au niveau des entreprises avant les conventions collectives de travail?

**02.10** **Éric Massin** (PS): (...)

**02.11** **Raoul Hedebouw** (PTB-GO!): Exactement! Arrêtez de dire que vous modernisez. Il n'y a rien de nouveau dans votre truc. Vous allez tout simplement en arrière. Tout le monde doit individuellement réaliser sa semaine de travail. Ce n'est pas une idée nouvelle. C'est une idée rétrograde, *oubollig*, et j'espère bien que le ministre, après ces neuf questions, et je clôture ici, pourra non seulement m'éclairer un peu sur les quelques questions posées, mais aussi éventuellement revenir en arrière et tenir compte de ces arguments forts qui, à mon avis, justifient une révision de sa loi. Je vous remercie.

**02.12** **Stefaan Vercamer** (CD&V): Mijnheer de minister, mijn vraag ging al, ook vooraleer de onderhandelingen begonnen waren, over de opleidingsinspanningen. De aanleiding was een recent rapport van de expertengroep concurrentievermogen en werkgelegenheid, die toch opnieuw een aantal punten van kritiek had op het huidige systeem, dat uitgewerkt was door de sociale partners.

Dat systeem had vooral een financiële doelstelling, namelijk het halen van de 1,9 % van de totale Belgische loonmassa. De kritiek heeft vooral betrekking op het feit dat de indicatoren en de methodieken die gebruikt worden, niet altijd zeer coherent zijn en dat het toepassingsgebied niet altijd duidelijk is. Er was ook zeer veel discussie over de evaluatie en dergelijke meer.

Er was dus heel veel kritiek op het huidige wettelijke kader. Men is dan overeengekomen dat men een nieuw voorstel daaromtrent moest uitwerken. Ook de Raad van State en het Grondwettelijk Hof hadden serieuze bedenkingen bij de bestaande regelgeving, vooral over het feit dat een werkgever die op zich voldoende inspanningen doet, maar in een sector werkt die de globale doelstellingen niet haalt, toch nog extra gesanctioneerd wordt. Dat is een schending van een aantal fundamentele rechten.

Het opleidingsbeleid blijft van zeer groot belang. Wij blijven daar ook voor gaan. Niet alleen voor de bedrijven is dat van belang, maar ook voor de individuele werknemers, zeker in het kader van werkbaar en wendbaar werk. Uit alle onderzoeken blijkt dat leermogelijkheden in een job een zeer belangrijk gegeven zijn om de werkbaarheid hoog te houden.

Mijnheer de minister, ik vroeg me af wat u hieraan zou doen. U hebt er ondertussen blijkbaar iets aan gedaan tijdens de onderhandelingen. We zijn dus zeer benieuwd wat het alternatief is voor wat nu on hold is gezet omdat het niet werkbaar bleek. Ik vraag me af of het nieuwe voorstel wel werkbaar is. We kijken uit naar wat dat mag inhouden.

**02.13** **Georges Gilkinet** (Ecolo-Groen): Monsieur le président, monsieur le ministre, lorsque vous avez présenté votre plan en dix points pour rendre le travail plus faisable, j'ai dit que toutes les propositions n'étaient pas vouées au rebut. Certaines pistes nous intéressaient en matière de mobilité, d'aide aux travailleurs pour retrouver du travail, voire certaines formes d'adaptation de la carrière, du temps de travail à certaines circonstances familiales. Mais je dois avouer que ce qu'il en reste après la moulinette de Val Duchesse me rend effectivement moins enthousiaste sur les résultats. Nous ne sommes pas fermés, au contraire, à des réformes, mais vous ne devez pas être très fier du résultat.

Le résultat est d'abord et avant tout un résultat de l'ajustement budgétaire. On en rediscutera probablement, mais la faiblesse des réponses par rapport au phénomène de fraude fiscale, aux nouvelles économies en matière de sécurité sociale au sens large, notamment sur le crédit-temps montre que vous n'avez pas entendu notre message antérieur aux congés de Pâques, à savoir, il ne faut plus toucher, monsieur le

ministre de l'Emploi, représentant du CD&V au sein de ce gouvernement, à la sécurité sociale! Vous avez encore permis de toucher à la sécurité sociale! Cela va faire très mal aux personnes qui ne savent déjà pas comment terminer leur semaine ou leur mois et vous êtes en cela fautif.

Vous avez tenté de créer une diversion en annonçant simultanément des mesures en matière de "modernisation" du travail, mais cela ne tient pas la route. J'ai également réagi à cette proposition dont vous êtes si fier: des travailleurs pourront donner des jours de congé à leurs collègues, dont les enfants sont malades. Mais bientôt, vous ferez du *crowdfunding* pour des travailleurs licenciés! Ce genre de problème trouve des réponses dans une solidarité collective. Dans le cadre de la sécurité sociale, il y avait un système tout à fait performant, à savoir le crédit-temps, auquel le gouvernement Di Rupo a touché, auquel votre gouvernement a touché encore plus. C'est une formule qui permet de partager également le travail disponible entre certains travailleurs et d'autres, parce que les travailleurs qui prennent un crédit-temps sont remplacés par des demandeurs d'emploi, qui cotisent à leur tour. C'est plutôt positif! Et je crains que vous ne deviez de nouveau vous attendre à des mouvements sociaux, qui ne donnent pas une bonne image de notre pays et qui mettent notre économie en difficulté.

À propos des différentes mesures que vous avez annoncées, monsieur le ministre de l'Emploi, je voudrais bien comprendre ce que vous envisagez en matière de concertation sociale. Ce gouvernement a pris la très mauvaise habitude de décider et puis de concerter. Ce n'est pas comme cela qu'il faut fonctionner. Évidemment, vous pouvez avoir des idées, c'est votre responsabilité de mandataire politique, mais vous devez mesurer à quelle hauteur elles peuvent être endossées par les uns et les autres, essayer de trouver un chemin qui correspond à la fois à l'intention politique mais également à ce que les partenaires sociaux peuvent accepter.

Ici, ce n'est pas comme cela que vous fonctionnez, comme en matière de pension ou dans d'autres dossiers. Vous prenez des options très claires qui sont négociables seulement à la marge. C'est mon interprétation, mais vous pouvez me contredire. Le premier élément sur lequel vous devez nous éclairer, monsieur le ministre de l'Emploi, c'est la concertation: est-ce qu'on démarre d'une page blanche, d'une page grise, est-ce que tout est négocié, est-ce qu'il y a encore de la marge et quelle est-elle?

Je veux bien vous laisser le bénéfice du doute. Si l'un des partenaires vous dit qu'il n'est pas d'accord d'avancer dans cette direction pour telle et telle raison, serez-vous d'accord de remettre en cause ce qui a été présenté à la presse samedi dernier à midi?

Concrètement, en ce qui concerne cette idée d'avoir du temps de travail plus flexible, de travailler plus à certains moments et moins à d'autres, qu'on présente toujours comme la panacée, il est vrai que cela peut répondre à certaines situations familiales pour des familles recomposées, où on est moins disponible une semaine sur deux. Mais la question est de savoir quelles sont les balises que vous placez pour protéger les travailleurs.

Quels sont les droits du travailleur dans cette situation? Cet assouplissement est-il un asservissement? Le travailleur va-t-il conserver une capacité à dire qu'il n'est pas disponible à ce moment-là, qu'il n'accepte pas d'être prévenu 24 h 00 avant le début de sa journée de travail, qu'il a aussi une vie privée, une vie familiale, qu'il peut avoir des projets à côté de sa semaine de travail. C'est tout à fait respectable. Qu'avez-vous imaginé comme balises pour que les travailleurs soient respectés dans leurs droits?

Ensuite, l'enjeu du "travail faisable" – *werkbaar werk* –, dépend notamment de la pénibilité de certaines carrières, de l'adaptation de la carrière aux capacités physiques ou psychologiques des travailleurs, de la capacité, pour les travailleurs âgés, de ralentir la cadence quand besoin est, afin de rester actifs plus longtemps mais à un rythme soutenable.

On peut également recourir au remplacement par de jeunes travailleurs lors des périodes d'absence des travailleurs âgés. En effet, nombre de jeunes attendent impatiemment leur première expérience professionnelle. Voilà quelques démarches innovantes.

Peut-être ai-je été distrait, mais, en matière d'innovation, aucune piste tendant vers le Plan Tandem n'a été avancée dans les plans proposés. Monsieur le ministre de l'Emploi, qu'avez-vous prévu pour améliorer la carrière des travailleurs âgés, parfois épuisés par le travail, ainsi que celle des jeunes travailleurs qui rencontrent des difficultés à s'insérer sur le marché de l'emploi?

Bien entendu, ce débat n'est pas clos. Nous vous reverrons et continuerons à débattre de la question lorsque vous nous présenterez des projets concrétisés. Nous essaierons alors de les amender, de vous convaincre que vous avez fait de mauvais choix.

En matière de flexi-jobs, j'ai entendu que certains membres de votre gouvernement souhaitaient étendre la mesure, d'application dans le secteur horeca, à d'autres secteurs. Pouvez-vous me confirmer que vous réaliserez au préalable une évaluation sérieuse et contradictoire de la situation dans le secteur horeca?

On y crée en effet assez peu d'emplois de qualité, favorisant l'emploi de certaines personnes à raison de cinquante heures par semaine. Ajoutons à cela un définancement de la sécurité sociale. Dans ce cadre, qu'en est-il des flexi-jobs? Comment cette formule sera-t-elle évaluée?

Pouvez-vous nous garantir qu'elle ne sera pas étendue à d'autres secteurs avant qu'une évaluation contradictoire ait été réalisée, y compris par le biais du CNT? Cette évaluation doit notamment prendre en compte le coût sur la sécurité sociale, le nombre d'emplois nouveaux créés ou encore le temps de travail effectif des travailleurs engagés dans le cadre de ces faux contrats de travail.

Voilà quelques premières questions. Nous aurons l'occasion de débattre régulièrement à ce sujet. Notre groupe n'est pas opposé à des réformes en matière d'emploi. Nous déposons en effet de nombreuses propositions de loi sur lesquelles nous vous interpellons, mais vous avez pris une mauvaise direction. Votre plan en dix points aurait en effet pu contenir des choses bien plus intéressantes que celles que vous avez retenues.

Je pense que vous avez été le perdant de ces négociations de Val Duchesse, monsieur le ministre de l'Emploi, et je vous invite à vous reprendre d'urgence.

**02.14 Evita Willaert** (Ecolo-Groen): Mijnheer de minister, op de donderdag twee weken voor de paasvakantie klopte u zichzelf op de borst met de mededeling dat het de allereerste keer was dat de kosten van de RVA zo laag waren. Een dag later konden wij op de voorpagina van *De Standaard* lezen dat dat allemaal teniet werd gedaan door de heel hoge kosten inzake arbeidsongeschiktheid en invaliditeit en ook deels – wat ik al vaker heb gezegd – door het gestegen aantal mensen met een leefloon. In de paasvakantie zelf komen wij te weten dat heel veel mensen momenteel vier vijfde werken, niet enkel vrouwen maar ook mannen. Ook daar zien wij een stijging.

U komt dan met uw voorstellen. Een van de voorstellen, zoals veel collega's al hebben aangehaald, is het afschaffen van de 38-urenweek. Daar komt het de facto op neer. Voortaan zal het aantal gepresteerde uren immers op jaarbasis worden berekend, een annualisering dus. U verkoopt de maatregel door te stellen dat ze het mogelijk maakt om meer te werken als het druk is en het kalmer aan te doen als de rust is weergekeerd.

Ik wil één ding heel duidelijk stellen. Begrijp mij niet verkeerd: zo'n flexibiliteit kan goed werken, maar alleen als zowel de werkgever als de werknemer kan bepalen wat druk inhoudt. Niet alleen de werkgever mag kunnen beslissen wanneer werknemers meer of minder werken. Druk is niet enkel een element dat aan het werk refereert en aan het productieproces is gerelateerd.

Bovendien blijkt ook uit onderzoek van bijvoorbeeld de OESO dat er geen een-op-eenrelatie is tussen de verhoogde flexibilisering van de arbeidsmarkt en meer economische productiviteit in een land. Dat blijkt uit het onderzoek. Er is dus helemaal geen een-op-eenrelatie. Dat is ook belangrijk om mee te geven.

Ik heb een aantal vragen, mijnheer de minister.

Mijn eerste vraag betreft de 38-urenweek. Uit de teksten die ik heb kunnen inkijken, heb ik begrepen dat het vooral flexibilisering betreft in het kader van de bedrijven. Mijn hoofdvraag is waar de werknemer hierbij in beeld komt. Ik weet immers dat het op die manier ook door andere partijen uit de meerderheid wordt verkocht. Op Twitter heb ik een mooi beeld gezien van een mama en papa die hun dochttertje in de lucht steken en zeggen dat zij nu in de vakantie wat minder kunnen werken en doorheen het jaar wat meer. De vraag is natuurlijk of het moment dat men tijd nodig heeft voor zijn kind zal samenvallen met het moment dat het rustiger is binnen het bedrijf. Hoe gaan we daar dan mee om? Wanneer kan een werkgever de vraag stellen om het eventjes rustiger aan te doen?

Hoe ziet u die problematiek concreet?

Ik vind dat immers echt niet terug in de tekst die ik heb gekregen.

Wat zijn de modaliteiten van de flexibilisering? Hoeveel op voorhand kan een werkgever zijn personeel opvorderen om meer uren te presteren? Is dat 24 uur op voorhand, zoals u van plan bent voor de onvrijwillig deeltijds werkenden te doen? Op dat voorstel hebt u al heel wat tegenwind gekregen. Zal het een verplichting worden? Kan het gevolgen hebben voor de evaluatie van de werknemer in kwestie?

Welke bescherming – dat is heel belangrijk – zal aan de werknemers worden geboden, zodat zij op een haalbare manier voor de organisatie van hun privéleven al dan niet op de vraag – ik durf te stellen dat wij eerlijk moeten zijn en daarover niet onnozel doen – dan wel op de eis van hun werkgever kunnen ingaan?

Er is nu al heel wat mogelijk op het vlak van annualisering en andere elementen qua flexibiliteit op de arbeidsmarkt. Dat gebeurt nu op sector- of ondernemingsniveau en – heel belangrijk – na overleg. Ik beklemtoon nogmaals dat zulks na overleg gebeurt.

Ik heb nu de indruk dat de modaliteiten van het voorafgaande overleg, dat heel belangrijk is, in het voorstel tot een minimum worden herleid. Immers, indien annualisering in de wet wordt ingeschreven, kan dat mijns inziens altijd eenzijdig door de werkgever worden opgelegd. Ik zou dus heel graag wat meer uitleg krijgen bij de manier waarop ik dat moet zien ten opzichte van de werkgever. Welke bescherming zal worden geboden?

Tot slot had ik nog een vraag over de 38-urenweek en de belofte die de huidige regering heeft gemaakt om extra jobs te creëren. Dat was immers de doelstelling bij uitstek waarmee de regering zichzelf opnieuw op de borst klopt.

Zullen er door de verlenging van de werkweek niet nog minder kansen zijn voor werkzoekenden om een job te vinden in bedrijven waar extra uren beschikbaar zijn?

Op jaarbasis zal elke werknemer tot 100 overuren in cash kunnen laten uitbetalen. Dat betekent gemiddeld twee uur per week. Een sector kan dat krediet aan overuren bovendien tot een maximum van 360 uren verhogen, waardoor de werkweek uiteindelijk tot 45 uur kan worden opgetrokken.

Mijns inziens wordt op die manier een hypotheek gelegd op mogelijke bijkomende aanwervingen en/of uitzendarbeid in organisaties die een groot werkvolume hebben. Dat was mijn vraag die met de 38-urenweek te maken had.

Ik heb echter ook nog een vraag over wat in de volksmond de bedeldagen wordt genoemd.

Het is goed dat u een regeling wil uitwerken die het mogelijk maakt dat werknemers voor een ernstig ziek kind kunnen zorgen. Ik heb gemerkt dat u het voorbije weekend daarover al heel wat tegenwind hebt gekregen. Het voorstel is ook te gek om los te lopen. Ik kan mij niet indenken dat u dat zelf ook niet beseft.

Alleen wie een collega vindt die vakantiedagen wil doorgeven, kan voor zijn of haar kind zorgen. Als men in een klein bedrijf werkt of geen collega's vindt die hun verlof willen afstaan, dan moet het kind het stellen zonder zorgende ouder. Er is altijd een dynamiek op de werkvloer. Sommige werknemers zijn niet zo populair, zien het gewoon niet zitten of zijn misschien onvoldoende assertief. Volgens mij is een uitbreiding van de mogelijkheid om verlof te nemen om thuis te blijven om voor zieke kinderen te zorgen veel evidentier. Zo hebben alle zieke kinderen een verzorgende ouder thuis en niet alleen de kinderen wiens ouders succesvol bedelen naar verlofdagen bij de collega's.

Op uw Facebookpagina haalde u zelf het voorbeeld aan van een Frans jongetje van negen jaar dat terminaal ziek was. Zijn vader had alle mogelijke regelingen opgebruikt, waarop zijn collega's met het idee op de proppen kwamen om hun verlofdagen af te staan, zodat de vader bij zijn kind kon blijven tot het stierf. Het kind is uiteindelijk ook gestorven.

In een maatschappij die humanisme hoog in het vaandel draagt, kan zoiets echt niet afhangen van de goodwill van collega's. Als een vader wil thuisblijven bij een kind van negen jaar dat terminaal ziek is, dan is het bij uitstek aan de overheid om dat mogelijk te maken. Zoiets kan niet op solidariteit tussen werknemers

gebaseerd worden, hoe mooi dat ene geval ook was. Het lijkt mij echt geen goed idee om het te veralgemenen. U hebt daar als overheid een grote verantwoordelijkheid in.

Ik had ook een vraag over de 1,9 % van de loonmassa die naar opleiding moet gaan. Het percentage van 1,9 % wordt nu losgelaten. Het sanctioneringsmechanisme dat uitgewerkt zou moeten worden, is er uiteindelijk nooit gekomen, waardoor de werknemers al 18 jaar lang de beloofde vijf dagen opleiding niet gekregen hebben. Nu zet u het recht op vijf dagen opleiding om in een doelstelling om vijf dagen opleiding te halen. Als ik het goed begrijp hebben werknemers recht op twee dagen per jaar. Zou het niet correcter geweest zijn om de doelstelling om te zetten in een recht op vijf dagen in plaats van twee dagen opleiding per jaar?

Ik blijf ook op mijn honger over de manier waarop u ervoor zult zorgen dat het sanctioneringsmechanisme er effectief komt.

Dan heb ik nog een aantal vragen met betrekking tot het voorstel dat u vrijdag hebt gelanceerd om burn-out en stress tegen te gaan. Sta mij toe te zeggen dat dit toch wel een opmerkelijke passage is in een tekst met maatregelen die ons inziens enkel een stijging zal veroorzaken van het aantal mensen dat uitvalt.

U gaat ervan uit dat men niet zozeer werkgevers moet sensibiliseren om werk werkbaar te maken, maar zoals ik het lees zullen vooral werknemers moeten worden opgeleid hoe ze met stress en burn-out kunnen omgaan en, beter nog, hoe ze een en ander preventief kunnen vermijden.

Het is zo dat stress en burn-out in hoofdzaak gerelateerd zijn aan vrijheidsgraden, aan autonomie in de uitvoering en de werklast die aan werknemers wordt gegeven.

Wij zijn met deze commissie bij Flanders Synergy op bezoek geweest. Bij bedrijven en organisaties die zij begeleiden zetten zij heel hard in om, in de mate van het mogelijke, een zo groot mogelijke autonomie te hebben op de werkvloer zelf, in de manier waarop mensen hun werk organiseren. Daarover gaat het uiteindelijk. Dat maakt het verschil tussen een gezonde job en een ongezonde job.

Het is vooral gelinkt aan hoe een werkgever beslist wat er binnen de bedrijfsmuren gebeurt en de autonomie die een werknemer daarin heeft.

U zet hier hard in op de werknemer. Ik krijg de indruk dat de werkgever hierin wat vergeten wordt. Dat is in zekere zin de omgekeerde wereld. Men kan een werknemer toch niet beschuldigen van het feit dat hij of zij te korte deadlines krijgt of niet mag beslissen over hoe het werk wordt uitgevoerd?

Belangrijker nog dan werknemers op te leiden in hoe ze met die werkdruk moeten omspringen, lijkt het mij beter om werkgevers op te leiden in hoe het werk anders en gezonder kan worden georganiseerd.

Ik heb dat al verschillende keren gezegd en ik doe het nogmaals. Ik heb de indruk dat u onze voorstellen niet goed hebt bekeken of dat u ze niet zo goed vindt. Dat kan ook, maar dan moeten wij die discussie nog eens voeren.

Is een noodzakelijke pendant in de preventie van burn-out dan ook niet een opleiding, begeleiding, coaching voor werkgevers? De kant van de werkgevers is in dezen heel belangrijk.

Ik denk dat heel wat werkgevers, ook van kleinere ondernemingen, hier vragende partij zijn om ervoor te zorgen dat hun werknemers met een zo hoog mogelijke autonomie kunnen werken. Mijn vraag is dus eenvoudig.

Bent u ook van plan om in te zetten op de andere kant van de medaille, met name op de werkgevers, zodat zij tools en inzichten krijgen over hoe ze de autonomie van de werknemers op de werkvloer kunnen versterken? Een mooi voorbeeld hiervan zijn de bedrijven, de ondernemingen en de school die we bezocht hebben met Flanders Synergy.

**02.15 Vincent Van Quickenborne** (Open Vld): Ik heb ook een vraag die daarbij aansluit, mijnheer de minister. Ik wil u in de eerste plaats feliciteren met het feit dat u tijdens de begrotingscontrole een belangrijke hervorming die voorzien was in het regeerakkoord hebt uitgewerkt. Naast de discussie over de opleidingsinspanningen, het deeltijds werk en telewerken zal die fameuze aanuulising van de 38-urenweek

nu ook uitgevoerd worden. We moeten eerlijk toegeven, beste collega's, dat er al in vele regeerakkoorden sprake van is geweest. Tot vervelens toe heeft men dit al herhaald, ook in anders samengestelde coalities. Het is deze minister die er nu ook effectief werk van maakt.

Waarom is dat nodig? Omdat we vaststellen dat de tewerkstellingskansen voor 55-plussers, voor mensen van vreemde origine of voor laaggeschoolden gewoon te klein zijn. Misschien hebt u gisteren het opiniestuk gelezen van Ive Marx, hoogleraar in Antwerpen. Hij heeft de link gelegd tussen werken en de bestrijding van armoede. Als men mensen meer aan het werk helpt, verlaagt men meteen ook de armoede. Hij mag dan wel Marx heten, zelf is hij geen marxist, maar een verstandige hoogleraar die nuttige dingen over het onderwerp zegt.

Laten we eerlijk zijn. We kunnen grote ideologische debatten voeren over het feit dat u nu niet meer naar Frankrijk kijkt, of het feit dat de heer Tsipras u ook verraden heeft. Ik vraag me af welk land ter wereld u nog kan inspireren. Ik verwees ook naar Venezuela en Zimbabwe, twee landen die enorm zijn "verstaatst". Maar ik denk dat iedereen met een beetje gezond verstand weet dat het recepten zijn die kunnen werken.

De anualisering van de arbeidstijd is er zo één van. Dit recept legt er namelijk de nadruk op dat werknemers meer autonomie kunnen krijgen. De SERV heeft daarover het volgende gezegd: Werknemers hebben de behoefte om controle te hebben over zichzelf en over hun omgeving. Als men meer autonomie geeft aan werknemers, is de kans minder groot dat de werkdruk ongezond wordt. Dat is de essentie van bedrijven waarin het welzijn van de werknemers goed is, het absenteïsme laag is en het werkplezier groot is.

Men kan daar lachwekkend over doen, maar gelukkig zijn er veel mensen die graag werken. Dat is ook de essentie van het leven. Als men zorgt voor werkplekken waar de mensen graag werken, dan zal het welzijn van die mensen verbeteren, zal de productiviteit verhogen en zal men ook symbioses vinden.

Dat is de essentie van deze hervorming. Vandaag wordt er te veel nadruk gelegd op regels en procedures en te weinig op vrijheid en autonomie. Wat de regering wil doen, is dus goed.

Ik vraag mij af waarom men zo bang is voor meer autonomie. Mijnheer de minister, thuiswerken is een concept waar de mensen lang tegen gestreden hebben. Conservatieve werknemers zegden dat het het perfecte excuus zou zijn voor werknemers om niets te doen. Werknemers vroegen zich af of ze wel in staat zouden zijn om dat te doen. Vandaag vragen meer en meer mensen en meer en meer bedrijven naar mogelijkheden voor thuiswerk omdat thuiswerk een systeem is dat vrijheid en autonomie toelaat.

Te veel mensen zitten nog in het oude schema waar de werkgever diametraal geplaatst moet worden tegenover de werknemer. Alsof er altijd een vijandbeeld moet zijn tussen beide. Er bestaat een perfect legitieme vraag bij de werknemers om tijdens seizoenspieken iets meer te kunnen werken. Dat was trouwens het succes van Audi Brussel. Die fabriek is gered door een systeem van annualisering.

U knikt ja, mijnheer Hedeboom. Blijkbaar gunt u het Audi Brussel, maar niet de rest van de economie. Dat is nochtans wat nodig is.

Er is ook de legitieme vraag bij de werknemers om thuis te kunnen blijven, bijvoorbeeld in co-ouderschap. Als de kinderen de ene week thuis zijn, kan men wat minder werken, en de andere week wat meer. Dat moet toch te verzoenen zijn?

Diegenen die zeggen dat dit totale vrijheid biedt aan de werkgever, vergissen zich. Als men uurroosters moet aanpassen, moet men ook het arbeidsreglement wijzigen. Dus moet daarover een akkoord bestaan. Diegenen die zeggen dat het vrijblijvend is en dat de werkgevers alles zullen bepalen, vergissen zich.

Collega's, laten wij zoeken naar een oplossing waarbij het evenwicht wordt gerespecteerd.

Mijnheer de minister, ik heb een aantal vragen voor u.

Voor zover ik begrepen heb, zitten er in de annualisering twee grote luiken: een gemeenschappelijke sokkel en een sectoraal te activeren menu.

In de gemeenschappelijke sokkel wordt gekeken naar een referentieperiode van 1 jaar, waarbij de gemiddelde arbeidsduur 38 uur zou zijn. Nogmaals, dit biedt werknemers en werkgevers de mogelijkheid er akkoorden

over af te sluiten.

Vandaag bestaat er een systeem met een kleine flexibiliteit. De referteperiode is nu een kwartaal. Die periode wordt 1 jaar. Daarvoor zou geen cao nodig zijn, maar wel een aanpassing van het arbeidsreglement.

Mijnheer de minister, ik heb daarover twee vragen.

Ten eerste, is die gemeenschappelijke sokkel direct en rechtstreeks van toepassing op alle bedrijven en alle werknemers?

Ten tweede, er bestaat nogal wat verwarring over de concrete toepassing. In uw akkoord staat onder meer dat de regeling inzake het bepalen van het loon voor overuren ongewijzigd blijft. De vraag luidt of de betaling voor overuren dan toch verschuldigd blijft vanaf het 41ste uur. Daarover bestaat enige discussie. Immers, er kan nu tot 45 uur per week worden gewerkt, maar sommigen interpreteren dat als zouden gepresteerde uren boven het 41ste uur toch onder het systeem van overuren vallen. Daarop had ik graag uw antwoord gehad.

Mijn tweede vraag gaat over het sectoraal menu. Het sectoraal menu houdt in dat er daarover enkel op het niveau van de sector akkoorden kunnen worden gesloten, bijvoorbeeld om nachtarbeid te laten toepassen vanaf 22 u 00 in plaats van vanaf 20 u 00, of ook om akkoorden te sluiten om het maximaal aantal uren dat per dag gewerkt kan worden van 9 naar 11 u 00 op te trekken. Dergelijke zaken kunnen enkel op het ogenblik dat de sectorfederatie het individueel dossier van een bedrijf binnen het paritair comité van de sector activeert. Dat is zo afgesproken.

In de wet van 1987 was er eigenlijk al in een systeem voorzien. Die wet is ondertussen bijna dertig jaar oud, maar die heeft niet voor heel veel verandering gezorgd. Hoewel die wet toen werd aangekondigd als een grote wijziging, bracht die in de praktijk niet veel hervormingen met zich mee.

Mijnheer de minister, wat is het verschil tussen uw huidige voorstellen en de wet van 1987? Is er een verandering?

Hoe kunnen we vermijden dat er weinig wijzigingen zouden volgen in sectoren en in individuele bedrijven?

Mijnheer de minister, de verschillende leden hebben hun vragen gesteld. Ik geef u nu het woord voor uw antwoord. Ondertussen zetten we ook de projector aan voor uw presentatie.

**02.16** Minister **Kris Peeters**: Mijnheer de voorzitter, geachte collega's, bedankt voor uw vragen en opmerkingen.

Ik stel voor dat ik kort enkele slides laat zien met een didactische uiteenzetting, waarmee al heel wat van de vragen zullen worden beantwoord. Ik zal van die slides ook een kopie laten ronddelen, evenals een kopie van de tekst van het akkoord dat in de regering is verkregen, zodoende dat u zeer goed bent geïnformeerd.

En ce qui concerne la flexibilité au travail, nous avons organisé deux tables rondes. Wij hebben twee rondetafelconferenties georganiseerd, waarop wij alle ideeën gevraagd hebben.

On a aussi consulté les partenaires sociaux.

Het resultaat is een project dat gedragen wordt door de hele regering. Het is de start van een sociale innovatie, die vrij uniek is en heel veel mogelijkheden biedt.

Quelle est la finalité? Het doel is zeer duidelijk: stress en burn-out terugdringen.

(...) possible des carrières plus longues et augmenter la compétitivité des entreprises dans un contexte économique dynamique.

Hoe zit het project in elkaar? Tijdens de begrotingsonderhandelingen werd een aantal afspraken gemaakt inzake de modernisering van het arbeidsrecht, in het kader van het project werkbaar en wendbaar werk.

Monsieur Massin, je peux vous dire et souligner qu'après consultation du Groupe des 10, nous soumettrons au Conseil des ministres, avant les vacances parlementaires donc avant juillet 2016, un projet de loi

composé, d'une part, de règles générales et directement applicables par les entreprises.

Het is meteen ook het antwoord op uw vraag, mijnheer de voorzitter: de rechtstreekse toepasbaarheid van de sokkel. Ik geef daarover straks meer uitleg.

D'autre part, il contiendra un menu de mesures pouvant être activées au niveau sectoriel.

Het tweede niveau, het menuniveau, is een keuzemenu waaruit de sector kan kiezen.

L'objet du projet de loi est de moderniser le travail et le droit du travail, de créer des possibilités supplémentaires de flexibilité pour les entreprises et de favoriser le travail faisable pour les travailleurs.

Het wetsontwerp zal uiteraard ter goedkeuring aan het Parlement worden voorgelegd, in het najaar, zodat het wettelijk kader van kracht wordt vóór de interprofessionele en sectorale onderhandelingen, voor de periode 2017-2018 van start gaan. Het is zeer belangrijk om dat tijdsschema aan te houden. Er bestaan ook duidelijke afspraken over. Wij willen er alles aan doen, opdat de interprofessionele partners tegen het einde van het jaar in hun akkoord daarmee rekening kunnen houden. Het is even belangrijk dat er ook rekening mee kan gehouden worden in de sectorale onderhandelingen, die normalerwijs begin 2017 zullen starten.

De vraag luidt waarom een en ander snel moet verlopen. Welnu, als wij dat schema aanhouden, dan moet er ook effectief vaart gezet worden.

Diegenen die daarstraks hebben gezegd dat het sociaal overleg onder deze regering gehypothekeerd wordt, vergissen zich. Ik kan dat aantonen met cijfers. Het aantal sectorale akkoorden en akkoorden in de ondernemingen is nog nooit zo hoog geweest als in het afgelopen jaar. Wie dus meent dat wij het sociaal overleg niet au sérieux nemen of dat wij het sociaal overleg niet alle kansen geven op sectoraal en op ondernemingsniveau, moet de cijfers bekijken, want die spreken voor zich. Sinds 2012 is er een nog nooit geziene stijging.

Het is uiteraard ieders volste recht om daarover opmerkingen te maken, maar het debat moet dan maar verder gevoerd worden met het cijfermateriaal in de hand. Ik kan die cijfers bezorgen. Ze zijn ook in de media vernoemd, omdat volgens bepaalde beweringen het sociaal overleg door deze regering niet au sérieux zou worden genomen. De cijfers zijn er. Mevrouw Kitir, ik zal u die cijfers bezorgen.

De sokkel en het menu zijn duidelijk.

Ik heb ook gezegd dat ik de Groep van 10 zal consulteren. Deze week nog zal ik een brief schrijven met de tekst die goedgekeurd is door de regering en die ik u straks ook zal overhandigen, met de vraag om erop te reageren. Ik hoop echter dat u begrijpt dat de tijdspanne voor dat alles zeer kort is, omdat wij willen bekomen dat daarmee zowel op interprofessioneel als op sectoraal niveau rekening gehouden wordt.

Nogmaals wil ik benadrukken dat de twee elementen die hierin zitten de volgende zijn: *application générale et directe pour le socle, et activation par le secteur pour le menu*.

Het eerste deel, de sokkel, bevat de algemene maatregelen rechtstreeks door de ondernemingen toe te passen. Les mesures générales directement applicables par les entreprises.

Ten eerste, de annualisering. Collega's, er wordt veel de wereld ingestuurd en ik begrijp dat u tot vandaag alleen kon beschikken over wat de kranten daarover hebben geschreven. Ik hoop dat we hier vandaag kunnen afstappen van percepties en platitudes, verkeerde voorstellingen van zaken – met de elementen erbij waarover dan nog het debat kan worden gevoerd – die de mensen jammer genoeg op een verkeerd been hebben gezet.

De annualisering is trouwens een element dat in het regeerakkoord staat. Het heeft mogelijks ook in vorige regeringsakkoorden gestaan. Toen ik zelf nog deel uitmaakte van de Groep van 10 was er al discussie over de annualisering. Dat gaat dus al een heel tijdje door. Diegenen die nu schrikken en zeggen dat ik iets heb uitgevoerd dat totaal uit de lucht is komen vallen, hebben het regeerakkoord niet goed gelezen. Misschien dachten ze dat ook deze regering dat wel zou laten sudderen zodat de volgende regering het nog eens zou kunnen opnemen zodat we weer verder zouden zijn. Neen, we hebben het nu in het akkoord ingebouwd.

Voor alle duidelijkheid, de referteperiode voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt met ingang van 1 januari 2017 wettelijk vastgelegd op één jaar waarbij de dagelijkse arbeidsduur 9 u 00 en de wekelijkse arbeidsduur 45 u 00 niet kan overschrijden tenzij er uiteraard anders wordt bepaald op sectoraal niveau, wat een element is uit het menu.

De voorzitter heeft daarstraks naar Audi en andere verwezen. Die hebben nu al een aantal bijkomende afspraken gemaakt. Hier gaat het echter om 9 u 00 en 45 u 00, een tijdsduur die niet kan worden overschreden. De minimale interne grens wordt bepaald op 143 tenzij ook hier weer op sectoraal niveau op basis van het menu anders wordt beslist. Dat is heel duidelijk en ik lees gewoon de zin nog even voor: "De regeling inzake het bepalen van het overloon blijft ongewijzigd."

Ik denk niet dat daarover nog veel discussie kan bestaan. Dit houdt heel duidelijk in dat de 38-urenweek behouden blijft. Vandaag wordt de gemiddelde arbeidsduur berekend over minimaal een trimester en bij KB of cao kan worden verlengd tot 1 jaar. In vele sectoren is dit nu reeds het geval! Als ik mij niet vergis, zijn er op dit moment meer dan 1 miljoen werknemers die reeds in dat geval zitten. Hun 38-urenweek wordt nu reeds berekend op jaarbasis.

Zij die beweren dat dit een aanfluiting is en van alles zal doen wijzigen, vergissen zich. In heel wat sectoren wordt de 38-urenweek nu reeds op jaarbasis berekend. Meer dan 1 miljoen werknemers werken al een aantal jaren in dat kader. Discussies als zou onder andere het gezinsleven worden gehypothekeerd, zijn onterecht. Men moet maar eens de situatie van die meer dan 1 miljoen werknemers in de praktijk gaan bekijken. Het gaat hier trouwens om de uitwerking van een akkoord op sectoraal niveau tussen de vakbonden en de werkgevers.

Ook de berekening van het overloon verandert hierdoor niet. Dit blijft conform het akkoord nog steeds verschuldigd, zoals de voorzitter heeft gezegd, vanaf 38 of 40 uur. Deze annualisering geldt bovendien enkel voor voltijdse werknemers.

Ik hoop dat wij een belangrijke beslissing hebben genomen met die annualisering. Dit kader moet verder worden uitgewerkt. De tekst van dit akkoord moet nog worden omgezet in een wetsontwerp. Dit wetsontwerp zal hier uitgebreid worden besproken. U zult daarbij de mogelijkheid krijgen om te lezen wat dit exact inhoudt.

Het tweede deel van de sokkel: alle werknemers krijgen met ingang van 1 januari 2017 een krediet van 100 overuren per jaar die zij niet moeten inhalen, maar kunnen laten uitbetalen of op hun loopbaanspaarrekening kunnen laten zetten. Dit gaat over overuren die kunnen worden gepresteerd in het kader van een individuele overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer, zonder dat de arbeidsduur daardoor 11 uur per dag of 50 uur per week kan overschrijden.

De ondernemingsraad of de syndicale afvaardiging wordt achteraf op de hoogte gebracht van het aantal overuren. De sector kan het krediet aan overuren verhogen tot een maximum van 360. Het loon van die overuren wordt sociaal en fiscaal als gewoon loon beschouwd. De overuren worden verloond zoals de huidige overuren. Het stelsel van overuren is een bijkomend stelsel naast het bestaande stelsel van overuren. Het grote verschil is dat hier de overuren cash betaald worden, niet hoeven te worden gecompenseerd of op de loopbaanrekening kunnen gestort worden, als we ook met dat concept klaar zijn.

We hebben het al verschillende keren gehad over de problematiek van de vorming. Investir dans la formation est important pour chaque entreprise.

De regel van de 1,9 % op de loonmassa gaat al een heel tijdje mee. Aangezien de sanctie die naar aanleiding van het akkoord van de sociale partners was ingevoerd, door het Grondwettelijk Hof is vernietigd en de Raad van State er binnenkort een arrest over velt, hebben wij ervoor gekozen om het probleem hier op te lossen.

Vanaf 1 januari 2017 wordt de huidige interprofessionele doelstelling van 1,9 % van de loonmassa omgezet in een interprofessionele doelstelling van gemiddeld vijf dagen vorming per voltijds equivalent per jaar. Dat stelsel van jaarlijks recht op vorming vervangt de huidige regeling inzake de vormingsplicht van 1,9 % van de loonmassa. Het is belangrijk dat wij de 1,9 %-regel en de sanctie die niet kon worden aangehouden, vervangen.

Wij blijven investeren in vorming, want we zorgen ervoor dat werknemers de nodige vorming krijgen en we concretiseren dat in vormingsdagen. Wij gaan ervan uit dat de doelstelling van vijf vormingsdagen wordt overgenomen in een algemeen bindend verklaarde cao. Une CCT sectorielle rendue obligatoire qui prévoit des efforts de formation dans une trajectoire de croissance au départ de l'effort existant.

Die cao voorziet in vormingsinspanningen die kaderen binnen een groeipad vertrekkend van de bestaande inspanning.

Per sector is er een groot verschil. Sommige sectoren doen het al beter dan de 1,9 %-regel, maar andere sectoren halen die doelstelling niet. Wij willen dat elk bedrijf minstens 1,9 % van de loonmassa investeert in vorming en gaan ervan uit dat ook wat die doelstelling betreft, dankzij het sectoraal overleg een groeipad inzake vorming voorop wordt gesteld, vertrekkende van de bestaande inspanning. Tegelijk willen wij vermijden dat bedrijven die al beter doen dan de vooropgestelde doelstelling, hun inspanningen afbouwen.

Er is ook iets nieuws. Wij proberen inderdaad innovatief te zijn. Op het niveau van de sector of van de onderneming zijn individuele vormingsrekeningen per werknemer mogelijk, met een jaarlijks vormingskrediet ten belope van ten minste het equivalent van de bestaande inspanning, uitgedrukt in de loonmassa van de betrokken werknemer en kaderend binnen een groeipad. Die maatregel komt er op advies van experts die hebben onderzocht hoe wij vorming in België zouden kunnen organiseren. Zij hebben namelijk geconcludeerd dat vorming sectoraal kan worden georganiseerd, via de sectorfondsen, die zeer belangrijk zijn en zeer goed werk leveren, ofwel via een nieuwe mogelijkheid, de individuele vormingsrekening, zeker als men evolueert naar een recht op vormingsdagen. Een bedrijf stort geld op een vormingsrekening van een werknemer, die daarmee vorming kan betalen.

Natuurlijk zullen wij bij de uitwerking nog heel wat vragen moeten beantwoorden, bijvoorbeeld wat als een werknemer van onderneming verandert. We lanceren nu een aantal initiatieven, zoals de vormingsrekening en de loopbaanrekening, die wij stap voor stap moeten uitbouwen en waar ook de regio's zich binnen hun bevoegdheden op kunnen enten en waarvoor zij inspanningen kunnen leveren.

Wij hebben natuurlijk in een specifieke regeling voorzien voor ondernemingen met minder dan 20 werknemers, zodat een en ander ook voor hen doenbaar is. Zelfs bedrijven met minder dan 10 werknemers zijn niet vrijgesteld van vormingsplicht, maar wel van het systeem. Overigens was de sanctie uit de vorige legislatuur voor bedrijven die de 1,9 %-doelstelling niet haalden, ook op hen niet van toepassing.

Wij willen de kleine en middelgrote ondernemingen stimuleren om ook te investeren in vorming; dat is evident. Dat kan op een geëigende manier gebeuren, aangepast aan de kleine en middelgrote ondernemingen. Ik kan u verzekeren dat ik zeker die sector van heel nabij ken.

Collega Hedebouw, er gebeuren in die sector heel veel dingen waarvan u denkt dat ze niet gebeuren. Er is begrip voor de situatie van de werknemer. Het klopt niet, zoals u het voorstelt, dat iemand kapitaal aanbrengt en zegt de baas te zijn, naar wie de werknemer gewoon moet luisteren door te werken en daarmee basta. In heel wat kleine en middelgrote ondernemingen – en naar ik hoop ook in grote ondernemingen – gebeurt een en ander toch op een andere manier, wil het bedrijf ook verder kunnen groeien.

Zopas heb ik de doelstellingen geformuleerd. Wat gebeurt er nu wanneer een sector of een onderneming niets doet, bijvoorbeeld omdat er daarin geen interesse bestaat? Het gaat dan om het suppletief element. Veronderstel dat een onderneming niets doet en alle verplichtingen aan haar laars lapt. Wat is dan de situatie? Welnu, bij ontstentenis van een sectorale cao of een individuele vormingsregeling, heeft elke werknemer jaarlijks een individueel vormingsrecht.

Dat vormingsrecht zal in 2017 twee dagen en in 2018 ook twee dagen tellen, per voltijds equivalent berekend binnen het bedrijf. De ondernemer die helemaal geen vormingsinspanningen levert en meent dat hij niet gesanctioneerd kan worden, heeft voor die periode suppletief twee dagen aan zijn been.

U hebt al begrepen dat wij ervan uitgaan dat een en ander verder kan groeien, zodat alle sectoren en alle bedrijven op een goede manier de 1,9 %-doelstelling, of vertaald vijf vormingsdagen, invullen. Die dagen kunnen worden gerealiseerd binnen de normale arbeidstijd of, naar keuze van de werkgever, in de vorm van te presteren uren zonder overloon buiten de normale arbeidstijd.

Na evaluatie van het stelsel van jaarlijks recht op vorming kunnen de vormingsdagen geïntegreerd worden in de loopbaanspaarrekening. Ook daarin proberen wij iets op te bouwen, wat verder kan groeien. De loopbaanspaarrekening en de vormingsrekening moeten op een bepaald moment in elkaar kunnen vloeien, waardoor er een zeer coherente regeling ontstaat.

De vorming waarop het recht op vorming slaat, kan bestaan uit een formele vorming buiten de onderneming of een formele of informele vorming binnen de onderneming. Dat is nu ook al zo. Wij hebben er echter expliciet aan toegevoegd dat de vorming ook kan bestaan uit modules die verband houden met preventie van stress en burn-out. De werkgever geeft via de sociale balans aan hoe het vormingsrecht in zijn onderneming ingevuld werd.

Collega's, er wordt nu gefocust op die 38 uur. Nogmaals, meer dan 1 miljoen mensen werkt zo al, zonder grote problemen. Men focust ook op de overuren. Ik hoop dat men gaandeweg ook zal focussen op de vorming, die ook uitgebreid zal worden naar vorming ter preventie van stress en burn-out. De individuele vormingsrekening kan geïncorporeerd worden in de loopbaanspaarrekening. Ik meen dat dat de goede manier van werken is.

Le quatrième point concerne le télétravail occasionnel: un cadre légal pour l'admission et la détermination des droits du travailleur sur le plan du remboursement des frais et de la réglementation sur les accidents du travail ainsi que des formalités administratives requises pour le télétravail occasionnel ou pour un ou plusieurs jours de travail ou pour une partie d'un jour de travail.

Wij zullen ook afspraken maken en een wettelijk kader creëren inzake het occasionele telewerk.

Dat zijn de vier elementen van de sokkel.

Nogmaals, we vragen advies aan de Groep van 10, die inderdaad niet zoveel tijd krijgt. De vier elementen van de sokkel zijn rechtstreeks van toepassing op alle ondernemingen en werknemers.

Naast de sokkel is er het menu. Uit dat menu kan een sector kiezen. Restaurantbezoekers kunnen ook uit een menu kiezen en hoeven niet alles op te eten. Ik wil niet vooruitlopen op een aantal adviezen, maar het is best mogelijk dat het menu nog uitgebreid wordt. Daar hebben we geen problemen mee.

Het wetsontwerp zal daarnaast ook een geheel aan maatregelen bevatten waarvan de sectoren er een of meerdere kunnen kiezen om in hun sector te activeren. Daarnaast kunnen de sectoren gebruikmaken van de uitzonderingsmogelijkheden op de wettelijke basisregelingen, zoals besproken.

We geven hier dus een vrij uitgebreid menu waarin een aantal experimenten is opgenomen. We hebben ook telkens getracht om een evenwicht te vinden tussen wendbaar en werkbaar werk. U kunt erover van mening verschillen of we daar al of niet in geslaagd zijn, maar weet dat wij er alles aan gedaan hebben om flexibiliteit en werkbaar werk te combineren.

Wat het wendbaar werk betreft, hebben we nog een aantal bijkomende elementen in verband met de arbeidsduur. Het gaat namelijk om een globale hervorming van de arbeidsduur met een rol voor de sectoren, en in subsidiaire orde de ondernemingen. In de huidige situatie bedraagt een normale werkweek 38 uur. Er zijn afwijkingen mogelijk tot 9 uur per dag en 45 uur per week. Nachtarbeid start vanaf 20 u 00.

De afwijkingen voor bestaande algemene uitzonderingen zoals ploegenarbeid of het volcontinusysteem blijven behouden. Nieuw is dat er afwijkingen mogelijk zijn voor de dagelijkse en wekelijkse arbeidsgrenzen tot 11 uur en 50 uur en dat het begin van nachtarbeid naar uiterlijk 22 u 00 kan worden verschoven.

Voor alle duidelijkheid zeg ik erbij dat dit enkel mogelijk is wanneer er een sectoraal akkoord is, dus wanneer de vakbonden en werkgevers op sectoraal niveau hiermee akkoord gaan.

Dat mag natuurlijk niet leiden tot het overschrijden van andere voorwaarden in de Europese arbeidstijdenrichtlijn, zoals het behalen van een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 48 uur, over vier maanden, en een onderbreking van 11 uur tussen twee verschillende werkperiodes. De afwijkingen kunnen via een sectorale cao en bij ontstentenis geactiveerd worden door een onderneming via een cao of, indien er geen syndicale delegatie aanwezig is, via het arbeidsreglement.

Let wel, dat kan alleen voor zo ver eerst de vraag gesteld werd door een representatieve organisatie op sectorniveau. De afwijkingen gelden alleen voor aspecten omtrent arbeidsduurlimieten, dus niet voor bijvoorbeeld nachtarbeid. De voorzitter wees erop dat die cascade nu al bestaat en vroeg of het wel zal werken. Dat is een terechte vraag. Daarom hebben wij gezegd dat wij een evaluatie zullen laten doen, een jaar na de inwerkingtreding, om te kijken of de regeling werkt en niet te rigide is. Na een jaar zullen wij ze, op basis van de evaluatie, desgevallend bijsturen.

De arbeidsduurregels die wettelijk sectoraal en door de onderneming worden vastgelegd, worden geconcretiseerd in uurroosters die in het arbeidsreglement worden vastgelegd. De overgangs- en verwittigingsmodaliteiten tussen uurroosters worden ook in de arbeidsreglementen vastgelegd, indien ze niet automatisch vastliggen. De referteperiode van een jaar kan voor een aantal wettelijk te bepalen activiteiten sectoraal worden verlengd tot een maximum van zes jaar, om de arbeidsduur aan te passen aan de productiecycclus. Audi past het plusminusconto al heel veel jaren toe. Wij bieden die mogelijkheid nu ook aan voor andere sectoren, voor de duur die ik heb aangehaald.

Ik ga over naar het tweede punt: uitzendovereenkomsten voor onbepaalde duur. Dat is een mogelijkheid in het menu. De mogelijkheid zal bestaan om uitzendovereenkomsten voor onbepaalde duur te sluiten met als wettelijke voorwaarde, ten eerste, een regeling voor loongarantie tussen opdrachten en, ten tweede, geen mogelijkheid tot tijdelijke economische werkloosheid tussen opdrachten. Dat biedt werk- en inkomenszekerheid aan uitzendwerknemers en laat de uitzendkantoren toe om te werken met een gedeeltelijk vast personeelsbestand, waarvan zij de expertise en ervaring kennen.

Daarstraks werd verwezen naar de viervijfde arbeid. Tijdens de paasvakantie was een van de nieuwsitems dat het aantal deeltijdse jobs sterk is gestegen, wat een van de redenen voor jobcreatie is. Dat alles kan worden geactiveerd door een sectorale cao in het paritair comité voor de uitzendarbeid.

Le troisième élément du menu, la réforme du régime de groupements d'employeurs.

Dat wordt momenteel door de NAR behandeld. Hij werkt aan twee pistes. De eerste piste betreft kleine werkgeversgroeperingen waarbij verschillende kleine ondernemingen één of meerdere werknemers in dienst nemen die zij alleen niet in dienst hadden kunnen nemen, maar wel in groep. De tweede piste betreft grotere werkgevers die groepen werknemers pieken en dalen of bepaalde gespecialiseerde taken laten opvangen. Hiervoor wachten wij het advies van de NAR af, dat ons spoedig zal bereiken.

Wat de vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid betreft, is er een ontwerp ingediend bij de NAR. Wij hopen ook dat advies zeer snel te ontvangen. Aan het wetsontwerp wordt nog de volgende wijziging aangebracht, namelijk dat wijzigingen aan het uurrooster op vraag van de werknemer niet langer worden beschouwd als meeruren die aanleiding kunnen geven tot het betalen van overuren. Voorts blijven de bestaande verwittigingstermijnen die hoger liggen dan het minimum van één dag met betrekking tot het uurrooster vastgelegd in sectorale cao's, behouden.

Ik heb daar heel wat reacties over gekregen. Ik heb ook vertegenwoordigers van FEMMA en andere organisaties ontvangen. Het was de bedoeling om een bodem te bepalen, met name dat minstens één dag vooraf het uurrooster moet zijn vastgelegd. Er zijn sectoren die dat nu al hebben, met termijnen van één of twee dagen. In de wet staat echter vijf dagen. Mijn bedoeling was om een bodem te bepalen, maar niet opdat iedereen naar die bodem van één dag zou gaan. Als in bepaalde sectoren een termijn van vijf dagen geen enkel probleem vormt, dan kan die onverkort behouden blijven. Als iedereen naar de bodem wordt gezogen en de termijn maar één dag wordt, ook bij wie de termijn nu vijf dagen bedraagt, dan moeten wij dat bekijken, maar u weet dat bepaalde sectoren nu al zonder enig groot probleem werken met die termijn. Ik rond hier af met het deel over wendbaar werk.

Ik ga in op het deel werkbaar werk. Ook hierover hebben wij een aantal voorstellen in het menu opgenomen, zoals loopbaansparen. Dat is niet nieuw. Wij hebben daar in het verleden al over gesproken. In een eerste fase wordt voorzien in de mogelijkheid om op sectoraal niveau een kader af te spreken over het opsparen van vakantie. Wij hebben het echter ook uitgebreid naar overuren op bedrijfsvlak. Later zal duidelijk worden welke tijdsperioden kunnen worden opgespaard, de periode waarbinnen zij kunnen worden opgespaard en de wijze van opname van die dagen door de werknemer.

Dezelfde cascade geldt: bij ontstentenis van een sectoraal akkoord en voor zover een representatieve

organisatie de vraag heeft gesteld op het niveau van de sector of op individueel ondernemingsniveau aan de voorzitter van het paritair comité. Ook die regeling zal over een jaar aan een evaluatie worden onderworpen om te kijken of ze effectief werkt.

Na een positieve evaluatie en na de geplande studie over het loopbaansparen, kan de regeling worden uitgebreid naar een intersectoraal systeem met meeneembaarheid van de rechten, te integreren in een loopbaanrekening.

Dan hebben we nog de aanpassingen van de verlofstelsels. Als ik me niet vergis, mijnheer de voorzitter, is men volop bezig met het inventariseren van alle verlofstelsels. We zullen zien wat het resultaat daarvan is. Natuurlijk moeten we altijd het budgettair kader duidelijk maken. Er is alleszins in voorzien dat de sector zelf kan beslissen om het verlof voor mantelzorg uit te breiden met drie maanden en voor palliatief verlof met een maand.

Ook voor de glijdende werktijden ligt een wetsontwerp voor bij de NAR. Soepel beginnen en soepel eindigen is al in heel veel ondernemingen van toepassing, zonder grote problemen. Wij willen dat nu bij wijze van spreken legaliseren en volledig wettelijk regelen.

Collega's, ik wil nog even ingaan op de schenking van verlofdagen. Het is werkelijk hallucinant hoe sommigen dat interpreteren. Twitter is hiervoor niet echt geschikt. De reacties die op het voorstel gekomen zijn, zijn echt hemeltergend. Sommigen verwezen al naar Frankrijk, waar in mei 2014 een wet aangenomen werd naar aanleiding van een heel triestig geval. Ik begrijp dat sommigen de regering in Frankrijk een warm hart toedragen en anderen iets minder.

Ik weet niet of u het project Time4Society kent. Dat is een heel mooi project, ontstaan hier in het kleine Vlaanderen. De vzw Time4Society vraagt namelijk om in plaats van geld te geven, tijd te geven om maatschappelijke projecten mogelijk te maken en anderen te helpen.

Ik geef een ander voorbeeld. Een aantal verplegers en verpleegsters uit een ziekenhuis hebben in rampgebied meegeholpen.

Zij hebben verlof, zelfs onbetaald verlof, gevraagd om dat te kunnen doen. Wanneer zij in het ziekenhuis dan allerhande initiatieven op het getouw zetten, opdat mensen geld zouden schenken, dan noemt men dat morele druk uitoefenen, kritiek die men herhaalt voor ons voorstel.

Overigens beseffen wij dat wij hiermee de wereld niet zullen veranderen. Het wegschenken van verlofdagen is een van de elementen in het menu. De manier waarop dat zeer waardevolle element onderuit is gehaald, toont aan dat men het niet begrepen heeft of getuigt van kwaadwilligheid. Ik hoop dat u dat inziet.

Ik keer even terug naar Frankrijk. De wet in verband met het afstaan van vakantiedagen voor zieke kinderen, bestaat daar nu twee jaar en er is daar geen enkel probleem. Het aantal dagen dat men schenkt, stijgt. Het is natuurlijk niet zo dat een werknemer met een ziek kind, die alles uitgeprobeerd heeft, vraagt om eens een verlofdag af te staan. Zo gebeurt dat niet in Frankrijk. Men geeft de mogelijkheid. Men heeft nu 20 extralegale vakantiedagen, die men niet mag wegschenken en die normalerwijs vervallen. De meeste bedrijven geven tot februari de tijd om ze op te nemen en daarna is men die dagen kwijt. In Frankrijk schenkt men dan verlofdagen anoniem weg. Als iemand in het bedrijf iemand daarop aanspraak maakt op basis van het wettelijk kader, kan die daar een verlofdag uithalen, bovenop onder andere het verhoogde tijdskrediet.

Ik weet eigenlijk niet wat er daarmee verkeerd is. Zeker vanuit een warm sociaal gevoel weet ik niet wat men daartegen kan hebben. Trouwens, in Frankrijk werkt het systeem en geeft het geen enkel probleem. MR en cdH hebben daarover eerder al een wetsvoorstel ingediend, zij krijgen alle eer, maar het moet wel de nodige duiding krijgen.

(...): (...)

**02.17** Minister **Kris Peeters**: Ik had gezegd dat ik ook voorstellen van de oppositie zou meenemen en bij dezen heb ik dat gedaan.

Het debat is open, maar laten we dat voeren aan de hand van teksten en buitenlandse voorbeelden. Time4Society, een heel dynamische organisatie, zegt dat ze dat al jaren probeert te promoten in de

ondernemingen. Het debat is nog niet gesloten. Het is beter om daarover hier te discussiëren in plaats van op Twitter, want dat heeft maar een beperkt aantal tekens. Dat trekt de zaak een beetje scheef.

We gaan met de voorstellen naar de Groep van 10. Ik ga ervan uit dat we advies van de sociale partners krijgen.

Mijnheer Hedebouw, de arbeidsduurregeling van vertrouwenspersonen is niet geregeld en de autonome medewerker evenmin. Ik vind dat ook een heel interessant debat. Het concept van de autonome medewerker toont aan dat we heel vooruitstrevend zijn. Naast zelfstandigen en werknemers zijn er nu al meer dan honderdduizend freelancers. Heel wat hoogopgeleide, getalenteerde jonge mensen zijn geïnteresseerd om een engagement met een werkgever aan te gaan voor een project, maar niet om als loontrekkende te werken. Het gaat om autonome medewerkers, die van project naar project gaan. De vraag is of een aantal risico's niet moet worden geregeld. We moeten geen derde statuut in het leven roepen, maar er zijn twee zaken waaraan iets moet worden gedaan, namelijk het pensioen en het probleem bij ziekte.

Wanneer een autonome medewerker nog jong en dynamisch is, werkt hij aan het ene na het andere project. Wanneer hij echter wat ouder wordt, geen projecten meer heeft en pensioengerechtigd is, moeten wij opletten dat hij niet ten koste van de collectiviteit valt, terwijl hij jarenlang een specifiek statuut heeft gehad. Wanneer hij ziek wordt, kanker krijgt en moet worden verzorgd, zegt hij dat hij niet meer zo autonoom is en gaat hij bij werkgevers aankloppen.

Wij moeten dat regelen. Er zijn meer dan honderdduizend freelancers aan het werk. Moeten wij zeker op die twee domeinen iets regelen? Dat debat is nog volop aan de gang; we moeten alleszins antwoorden bieden.

Wat de 45-urige werkweek betreft, heb ik gezegd dat het vaste uurroosters zijn en dat er vanaf 40 uur overuren zijn. Ik hoop dat dit punt is uitgeklaard.

In verband met FEMMA, deeltijdse arbeid valt niet onder de annualisering. Het gaat over voltijds werken.

Wat de flexi-jobs betreft, waarover er straks nog vragen aan de orde komen, wanneer er sprake is van deeltijdse arbeid moet men minstens een dag vooraf worden geïnformeerd over gewijzigde uurroosters. Die bepaling wordt opgenomen in een ontwerp. Ik wil zeker de nodige aandacht voor het gezin.

Wat de overuren betreft, de huidige regelgeving blijft ongewijzigd van kracht.

Tot zover de opmerkingen. Als ik vergeten ben om te antwoorden op sommige opmerkingen, zult u mij daarop wel attent maken.

Collega's, er kunnen nog heel wat vragen worden gesteld over de praktische uitvoering. Het is belangrijk dat wij eerst het advies vragen van de Groep van 10, dat wij alles in een wetsontwerp gieten en dat in de artikelen heel duidelijke antwoorden voor alle problemen of situaties komen.

Vous avez donné quelques exemples, monsieur Massin. Je peux donner une réponse maintenant mais le plus important est qu'on ait une loi avec des articles très concrets.

Op basis daarvan kunnen we verder discussiëren. Elke insteek is hier welkom. Het debat zal dan worden gevoerd. Ik herinner mij debatten over de indexsprong die ook zeer interessant en zeer concreet waren. Dat heeft vrij lang geduurd en ik wil u niet uitdagen, maar ook hier zullen we uitgebreid op kunnen ingaan als het wetsontwerp ter bespreking voorligt.

Ik spring wat van de hak op de tak. Collega Vercamer, ik meen dat die opleidingsinspanning iets heel belangrijks is. Ik heb al gezegd dat het huidig kader niet werkt en dat de Raad van State en het Grondwettelijk Hof erbij betrokken werden. In de tekst die u straks zult krijgen is uitdrukkelijk opgenomen dat opleiding en vorming een investering vormen.

Collega Kitir, wij hebben inspanningen gedaan om de loonkosten te verlagen. Het is niet de bedoeling om die loonkosten nu zeer snel terug te laten stijgen omdat men vijf dagen in vorming moet voorzien. Het is de bedoeling om de sectoren de gelegenheid te geven om dat zelf in te vullen. Velen doen dat nu al. We willen iedereen duidelijk maken dat het een investering is. We houden rekening met de loonkosten zodat wat wij met de taxshift gerealiseerd hebben niet ongedaan wordt gemaakt. Hopelijk zullen veel ondernemingen die

dat nu niet doen, gaan investeren in vorming. Die vorming kan dan ook uitgebreid worden naar stress en burn-out om ook daar een antwoord op te geven.

**02.18 Meryame Kitir** (sp.a): U zegt dat u een inspanning hebt gedaan om de loonkosten te verlagen en u gaat de werkgevers die nu geen inspanning leveren vragen om wel een inspanning te doen om vorming te creëren. Hoe matcht dat dan? U vraagt aan die werkgevers inspanningen om de werknemers meer vorming te geven, maar hoe matcht dat dan, want u zegt tegelijkertijd dat het niets mag kosten. Ik begrijp dat niet zo goed. Kunt u dat wat meer duiden?

**02.19 Minister Kris Peeters:** Op dit moment kan niemand niets doen. Als ik mij niet vergis, heeft Monica De Coninck in de vorige legislatuur minstens één vormingsdag of een equivalent daarvan ingevoerd.

**02.20 Meryame Kitir** (sp.a): (...)

**02.21 Minister Kris Peeters:** Die zal inderdaad in twee dagen moeten voorzien.

**02.22 Meryame Kitir** (sp.a): Goed.

**02.23 Minister Kris Peeters:** Ik neem echter aan dat iemand die de wet vroeger niet heeft gerespecteerd zeker zal worden aangemoedigd om dit nu wel te doen.

Mevrouw Kitir, ik begrijp u volkomen. Ik neem echter aan dat dit niet de laatste keer zal zijn dat ik hierover zal worden bevraagd.

Ik heb geantwoord op de vragen over de “don de congé” en de “concertation sociale”.

Monsieur Clarinval, j'ai déjà donné des réponses concernant les 38 heures ainsi que les flexibilités. Cela concerne les situations individuelles.

Monsieur Massin, vous avez posé beaucoup de questions. En ce qui concerne le Groupe des 10, j'espère que ma réponse aura été très claire. Pour ce qui est du contrat indéterminé, wat dat betreft, meen ik duidelijk te zijn geweest. On commence le compte-épargne au niveau des entreprises. Après une évaluation, on peut élargir cela à plusieurs secteurs ou à tous les secteurs. J'ai déjà donné notre vision. Vous avez posé une question concernant le salaire. Il s'agit évidemment du salaire du travailleur qui prend le congé, c'est clair. Comme en France, monsieur Massin.

Mevrouw Willaert, u had het over “bedeldagen”. Ik hoop dat dit vrij snel de wereld uitgeraakt, want dat is zeker niet de bedoeling.

Het komt erbovenop, het komt in een pot. Het tijdscrediet voor palliatief verlof wordt verhoogd met drie maanden.

Ik hoop dat ik inzake vorming een antwoord heb gegeven. Ik heb toegelicht dat de vorming ook slaat op stress en burn-out. Heel de problematiek van autonomie en het autonoom kunnen organiseren van de job maakt deel uit van het wetsontwerp. Ik heb verwezen naar de glijdende werktijden. Ook inzake inspectie en welzijn op het werk zullen wij het nodige doen.

Mijnheer de voorzitter, ik denk dat u gelijk hebt: omtrent jobs creëren, jobs behouden, de strijd tegen de armoede, annualisering hebt u de juiste analyse gemaakt. Nogmaals, dit werd volledig verkeerd voorgesteld. Het is begonnen met een krant die kopte: “38 uren afgeschaft?” Iedereen is dat achterna gehold om dat in die zin te interpreteren.

Bedrijven werken nu al met pieken tot 45 uur. Tot nog toe was dat op trimesterniveau. Die pieken kunnen nu iets langer worden aangehouden en het lagere aantal uren dat dan moet worden gewerkt, zal ook langer duren. U hebt ook terecht verwezen naar het arbeidsreglement. Ook inzake overloon heb ik geantwoord.

Ik ga ervanuit dat als het wetsontwerp klaar is, we er hier nog uitgebreid over kunnen discussiëren. We hebben de slides en ik hoop dat die kunnen worden uitgedeeld. Ik kan u ook de tekst van de regering bezorgen, zodat u met meer kennis van zaken de volgende weken en maanden vragen zult kunnen stellen. Ook daarmee wil ik u niet uitdagen. Als alles allemaal klaar is, hoeft u dat niet per se te doen.

**02.24 David Clarinval (MR):** Monsieur le ministre, je vous remercie pour cette présentation très claire et approfondie de la réforme que vous annoncez ici. J'ai envie de la qualifier d'ambitieuse, mais aussi de révolutionnaire.

**02.25 Raoul Hedebouw (PTB-GO!):** (...)

**02.26 David Clarinval (MR):** Oui, monsieur Hedebouw, on peut être révolutionnaire sans avoir le poing levé en se tenant sur les barricades. Nous sommes réformateurs, mais les réformes qui sont annoncées me paraissent révolutionnaires.

En tout cas, elles sont ambitieuses, car elles touchent nombre de thématiques, dont certaines étaient débattues depuis très longtemps sans aucune avancée – à cause, parfois, de blocages dogmatiques ou idéologiques. L'ambition est grande par l'étendue du panel et la profondeur des mesures qui sont prévues.

Ces solutions sont révolutionnaires, parce que les problèmes étaient, dans certains cas, irrésolus depuis longtemps. Elles sont en phase avec leur temps, elles sont modernes, dans la mesure où l'approche est plutôt individuelle. Or, jusqu'à présent, les réponses relevaient d'une optique collectiviste, inadaptée au vu des enjeux.

Par ailleurs, vouloir les mener de front comme vous le faites en y associant les partenaires sociaux, c'est fondamental et cela reflète l'état d'esprit du gouvernement qui avance malgré la complexité des questions. Je n'aborderai pas les aspects techniques qui sont nombreux. Nous les aborderons quand nous aurons le texte en main. C'est maintenant un peu tôt.

J'attire votre attention sur le rapport avec les pensions, car vous n'en avez pas parlé. Les solutions en termes de formation sont ambitieuses dans la mesure où l'on veut atteindre les 1,9 %. Soyons toutefois de bon compte, ces formations doivent apporter une réelle plus-value aux entreprises. Dans le cas contraire, elles risquent d'être parfois inutiles, et ce n'est pas du tout le but. Le but est de pouvoir apporter une formation intéressante tant pour le travailleur que pour l'employeur.

Monsieur le ministre, voici une réaction à chaud à la suite de votre présentation mais j'imagine que nous aurons l'occasion d'approfondir le débat.

**02.27 Éric Massin (PS):** Monsieur le ministre, vous parlez de concertation sociale mais cela commence à devenir un véritable mantra. On met sur la table du Groupe des Dix des propositions tellement précises et qui ont fait l'objet de négociations tellement difficiles entre les membres du gouvernement que, finalement, rien n'est amendable. Vous faites référence au saut d'index mais on était exactement dans la même configuration. Vous comprendrez dès lors aisément qu'une partie du Groupe des Dix considère, à juste titre, que ce n'est pas cela la concertation sociale.

Pour un ministre CD&V qui a la concertation sociale dans ses compétences, prétendre ce genre de choses et les répéter comme un mantra, conduit à ce que l'on ne vous croit plus. Même les copains de l'ACW ne vous croient plus! Quand, en plus, vous mettez sur la table un projet qui est un véritable démantèlement du statut ou une amorce de démantèlement du statut, vous ne devenez plus crédible lorsque vous dites vouloir faire de la concertation sociale.

Je peux comprendre que vous vous en teniez à un accord de gouvernement parce que vous êtes quelqu'un de correct, qui a donné sa parole et qui tient à ne pas trahir. Je le comprends mais alors dites le clairement et ne vous cachez pas sous le vernis de la soi-disant concertation sociale! Les hauts cadres de l'ACW vous croient peut-être mais ceux de la base, ceux qui votent pour votre parti, ne vous croient plus!

Si cela vous intéresse, venez aussi voir du côté wallon! Pour eux, la concertation sociale n'existe plus; elle n'est plus envisageable.

Vous dites qu'un million de travailleurs sont concernés par une mesure. Cette mesure a été prise en concertation. Elle a été négociée. Ici, vous la rendez obligatoire. On n'est pas du tout dans le même cadre! Ce n'est pas du tout la même chose!

Il est clair qu'on y reviendra. Je vous assure que des difficultés sociales, vous allez en connaître! Et pas

qu'un peu! On verra ce que vous direz lorsque vous y ferez face.

Vous parlez de formation, de changements dans la formation... C'est du virtuel. Demain, vous aurez un patron qui dira: "Tiens, je vais donner deux jours de formation à mon travailleur." C'est tout. Vous allez le contrôler comment? Il l'aura déclaré et ce sera tout. On le croira sur parole.

Tout à l'heure, pour plaisanter, je disais à M. Hedebouw qui prenait la parole qu'il ne manquait plus, pour la régression sociale et le démantèlement total de la protection apportée par les lois aux travailleurs, que le livret ouvrier du XIX<sup>e</sup> siècle. Mais puisqu'on est dans un monde virtuel, l'équivalent, aujourd'hui, c'est le compte carrière.

J'ai aussi parlé de la portabilité. Si vous ne voulez pas retomber dans le principe du livret ouvrier, vous devez avoir la maîtrise de tout et ne pas la laisser au patron, lequel ne doit pas avoir la possibilité de retenir le compte ou en empêcher la transmission... Sinon là, on retombe vraiment dans *Germina!* Vous en porterez la responsabilité.

Concernant les intérimaires, nous aurons encore énormément de discussions. Mais parler d'un contrat intérimaire à durée indéterminée, c'est dénaturer avec mépris la loi de 1978 sur le contrat de travail. C'est une grande conquête sociale de l'intégralité du monde ouvrier, en ce compris celui que vous fréquentez: celui de l'ACW.

C'était une des plus importantes conquêtes sociales. Quand vous parlez de contrats intérimaires indéterminés, vous dénaturez cette conquête sociale qui avait en principe érigé – tout le reste étant l'exception – qu'un travailleur avait droit à un contrat de travail à durée indéterminée. Rendez-vous compte de ce que vous êtes en train de mettre sur la table aujourd'hui! Ce n'est plus un doigt. C'est le bras que vous mettez dans l'engrenage qui va vous broyer et qui va broyer complètement toutes les négociations sociales, toutes les protections qui peuvent exister. Je sais bien qu'à certains moments, on peut se dire qu'il faut de la flexibilité et que des discussions doivent être menées. Ici, la flexibilité que vous instaurez devient obligatoire pour tous, et ce n'est plus l'exception.

J'en viens au don de congé. Ce n'est pas parce que cela existe en France que cela doit être fait en Belgique. J'attends des arguments. Pour moi, cela n'est pas un argument.

Je peux comprendre la charité chrétienne. La charité bien ordonnée commence par soi-même. Mais quand la charité chrétienne est mise en place en détricotage des principes de sécurité sociale, je ne peux plus l'accepter. Le principe en la matière, c'est que, lorsque nous avons un enfant malade, la sécurité sociale, les aménagements de carrière ou les aménagements de temps de travail permettent aux gens de s'en occuper. Ici, on est dans de la charité. Je ne suis plus dans de la sécurité. Je ne suis plus dans de la protection. Je suis dans de la charité. Si c'est cela que vous voulez mettre en place, nous reviendrons à un autre système encore plus régressif qui est l'aumône pour les pauvres! C'est vers cela qu'on va, monsieur le ministre! Vous ne vous rendez pas compte de ce que vous mettez en place!

J'en termine en vous disant une seule chose: transmettez-moi vos textes! Transmettez-les-moi! Je les attends là maintenant et j'examinerai s'il y a des remarques constructives. Ainsi, on verra si vous êtes vraiment constructif. Je tiens toutefois à vous dire, en fonction de ce que je viens d'entendre, qu'on est parti pour des discussions qui seront relativement dures.

**02.28 Meryame Kitir** (sp.a): Mijnheer de minister, u hebt ervoor gekozen om heel uitgebreid te antwoorden, wat uiteraard uw volste recht is, maar dat neemt niet weg dat wij het debat later toch ten gronde moeten voeren. Uw voorstel bevat immers enorm veel elementen.

Na datgene wat u vandaag gezegd hebt, moet ik eerlijk bekennen dat ik niet meer overtuigd ben dan ervoor. Ik zit eigenlijk alleen met nog meer vragen, waarvan ik er een deel van tevoren al had. Zo hoor ik u zeggen dat u een menu hebt voorbereid met verschillende ingrediënten, waaruit de werknemers mogen kiezen, en dat is niet te nemen of te laten. U startte uw toelichting ook met manifest te ontkennen dat het sociaal overleg genegeerd wordt.

Ik heb u horen uitleggen dat het tijdskrediet met motief voor zorg uitgebreid kan worden met drie maanden, maar tegelijk zegt u dat het budgettair neutraal moet blijven. *I don't know*. Ik weet niet goed hoe u dat zult realiseren. In mijn ogen kost tijdskrediet geld.

De 1,9 % loonmassa wordt omgezet in vijf dagen, maar u hebt ook geïnvesteerd in loonkostenverlaging, dus u wilt geen nieuwe loonkostenverhoging creëren. Alles moet dus hetzelfde blijven, maar toch moeten er vijf dagen aan de werknemers gegarandeerd worden. Een ondernemer die zijn verplichtingen niet nakomt en die ook in het verleden niet nakwam, is alsnog verplicht om twee vormingsdagen te organiseren. Ook die twee dagen zullen geld kosten. Wie moet dat dan betalen? Dat begrijp ik niet zo goed.

Ook heb ik u horen spreken over de variabele uurroosters. U slaagt er zelfs in om de redenering daarin om te draaien. Waar er vroeger na vijf dagen verwittigd moest worden en onderhandeld kon worden om een afwijking te krijgen, draait u de redenering nu gewoon om. U neemt het minimum nu als basis en u zegt dat er onderhandeld mag worden, zodat wie meer dagen wil hebben, dat op voorhand zou weten. Daarmee draait u de redenering om of verandert u de posities. U bent dat stuk van uw antwoord immers begonnen met te vertellen dat vandaag meer dan 1 miljoen werknemers in een systeem van annualisering zit. U bent daar fier op.

**02.29** Minister **Kris Peeters**: (...)

**02.30** **Meryame Kitir** (sp.a): Mijnheer de minister, het is ook geen schande. Tegelijk hebt u gezegd dat het gaat om werknemers in sectoren waar er onderhandeld is geweest.

**02.31** Minister **Kris Peeters**: (...)

**02.32** **Meryame Kitir** (sp.a): Een momentje, ik kom daartoe. U hebt beloofd dat u ons die cijfers zou bezorgen en ik ben daarin wel geïnteresseerd. Vooral ben ik geïnteresseerd naar de cijfers van de sectoren waar die vraag gesteld werd, maar geweigerd werd.

U zegt hier dat meer dan 1 miljoen werknemers vandaag in een systeem van annualisering zitten. Dan rijst de vraag waarom u dat moest veranderen. Het kan vandaag toch al. Het enige wat nu is veranderd, is dat men niet meer moet onderhandelen. U zegt dat er overleg op sectorniveau zal plaatsvinden.

U weet ook hoe dat werkt, mijnheer de minister. Eén partij moet dat vragen. Als één partij niet akkoord gaat, gaat men naar het ondernemingsniveau en dan beslist de werkgever of het erdoor komt of niet. U verandert gewoon alle posities in dit verhaal en in dit systeem.

U vermoet dit allemaal onder werkbaar werk en wendbaar werk. Dat vind ik nog het ergste, mijnheer de minister. Als u dat echt allemaal voor werkbaar werk wilt doen, is het veel beter dat men de werknemer een veel meer beschermde omkadering geeft dan nu het geval is. Ik blijf bij mijn conclusie. Vandaag is er heel veel mogelijk.

U had het ook over nachtwerk. U zei dat men tot maximum 22 u 00 kan beginnen. Kijk naar de meeste fabrieken. De nacht begint pas om 22 u 00 en eindigt om 06 u 00. De meeste mensen in de weekendposten werken 12 uur per dag en hebben een urrekening op basis van een jaar en niet per week.

Vandaag bestaat er al heel veel. Het enige verschil is dat men daarover moet onderhandelen. Wat u verandert, is dat men daarover niet meer moet onderhandelen. Dat betreurt ik.

Wij zullen later terugkomen op de tekst en de uitleg die u vandaag hebt gegeven en vooral over de cijfers die u ons zult bezorgen.

De **voorzitter**: Ik verneem van de griffier dat de minister in de plenaire vergadering wordt gevraagd. Schorsen wij de vergadering en hernemen wij ze als de minister terug beschikbaar is? Of zetten wij de vergadering op een andere dag voort? Het kabinet van de minister laat weten dat hij opnieuw beschikbaar is voor vragen op 27 april.

Wie prefereert de schorsing en het voortzetten van de vragen?

**02.33** **Éric Massin** (PS): Monsieur le ministre, vous en avez encore pour combien de temps après?

**02.34** Minister **Kris Peeters**: (...)

**02.35** **Éric Massin** (PS): Oui, on sait bien. On suit sur les ordinateurs.

De **voorzitter**: Ik wil gerust schorsen, maar het wordt navetteren en na een tijd zal niemand nog kunnen volgen.

**02.36** **Éric Massin** (PS): Pendant combien de temps pourrez-vous rester après? Jusqu'à 23 h, minuit?

**02.37** **Kris Peeters**, ministre: Comme vous voulez. Je vais réorganiser mon agenda.

**02.38** **Meryame Kitir** (sp.a): Mijnheer de minister, bij hoeveel ontwerpen in de plenaire vergadering moet u aanwezig zijn?

**02.39** Minister **Kris Peeters**: Er is het wetsontwerp over hypothecair krediet, maar dat zal misschien wel wat tijd in beslag nemen.

De **voorzitter**: Er zijn twee wetsontwerpen. Het probleem is dus dat de minister zal terugkomen en daarna terug zal moeten vertrekken.

**02.40** **Meryame Kitir** (sp.a): Mijnheer de voorzitter, misschien kunnen we een tussenoplossing vinden, want vele vragen dateren reeds van januari en februari en op vele vragen willen wij echt wel een antwoord krijgen. Misschien kan er een schriftelijk antwoord gegeven worden.

De **voorzitter**: Voor mij is dat allemaal goed, ik schik mij naar de wijsheid van deze vergadering.

**02.41** Minister **Kris Peeters**: Mijnheer de voorzitter, ik heb een schriftelijke voorbereiding van alle mondelinge vragen, ik kan alle aanwezigen het antwoord geven en dan kunnen de vragen omgezet worden in schriftelijke vragen.

**02.42** **Evita Willaert** (Ecolo-Groen): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, ik veronderstel dat dit debat hier nu afgesloten is?

De **voorzitter**: Er waren inderdaad nog replieken van u en de heer Hedeboom, maar er komen nog momenten. Wij sluiten hier dus dit debat af.

Wat stelt de meerderheid voor, mijnheer Vercamer?

**02.43** **Raoul Hedeboom** (PTB-GO!): Monsieur le président, je ne suis pas d'accord avec le ministre, et je veux que ce soit acté.

*Het incident is gesloten.  
L'incident est clos.*

De **voorzitter**: Ik raadpleeg de leden voor het verdere verloop van de vergadering.

**02.44** **Stefaan Vercamer** (CD&V): Ik stel voor om zoveel mogelijk vragen om te zetten in schriftelijke vragen.

Le **président**: Je propose que le ministre nous transmette toutes les réponses aux questions.

Op 27 april in de namiddag organiseren wij een nieuwe vragensessie. Nous organiserons alors une nouvelle séance de questions et, à ce moment-là, vous pourrez revenir sur ces réponses.

**02.45** **Éric Massin** (PS): Seront-elles prioritaires?

Le **président**: Oui.

**02.46** **Nahima Lanjri** (CD&V): Moeten we dan nieuwe vragen indienen? Ik stel voor dat de vraag vervalt, tenzij men een nieuwe vraag indient.

De **voorzitter**: Ze blijven hangen, tenzij u weet dat ze worden omgezet.

*De openbare commissievergadering wordt gesloten om 16.47 uur.*

*La réunion publique de commission est levée à 16.47 heures.*